

LABORATORIO TERZIARI

PERIODICODELLAFISASCATCISLDOCUMENTAZIONEDELTERZIARIOTURISMOESERVIZI

Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Roma - N. 1/2023 - Anno XVII



Contratti Terziario di Mercato Le Piattaforme Rivendicative



IL SINDACATO
del **TERZIARIO**
TURISMO
E SERVIZI

A PORTATA
DI **CLICK**

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.



Contratti Terziario di Mercato

Le Piattaforme Rivendicative

LABORATORIO TERZIARIO
PERIODICO DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL

N. 1/2023 – Anno XVII

Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

**Editore, Redazione, Direzione,
Amministrazione, Pubblicità**

Union Labor S.r.l.

Via dei Mille, 56

00185 Roma

Telefono 06.85359757

Fax. 06.85959751

www.laboratorioterziario.it

unionlabor@unionlabor.it

Registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 236 in data 26/06/2009

Service provider: COLT Technology Services Group Limited - www.colt.net/it

ROC 17005

Progetto grafico e impaginazione:

Stefano Fazio

Redazione:

Paola Mele, Claudio Canzone

Depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette L.633/41

 **USPI**

Unione Stampa Periodica Italiana

Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

Sommario

DOCUMENTO RINNOVO CCNL TDS CONFCOMMERCIO	pag. 5
DOCUMENTO RINNOVO CCNL DMO	» 9
DOCUMENTO RINNOVO CCNL TDS CONFESERCENTI	» 13
DOCUMENTO RINNOVO CCNL DISTRIBUZIONE COOPERATIVA	» 17
PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL TURISMO FEDERALBERGHI E FAITA CONFCOMMERCIO	» 21
DOCUMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO - FIAVET	» 25
PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI DIPENDENTI DA IMPRESE DELL'INDUSTRIA TURISTICA	» 29
DOCUMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO CONFESERCENTI.	» 33
DOCUMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI PUBBLICI ESERCIZI, DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE, STABILIMENTI BALNEARI E ALBERGHI DIURNI E TURISMO, FIPE, ANGEM, ALLEANZA COOPERATIVE	» 37
PIATTAFORMA CCNL STUDI PROFESSIONALI	» 41
PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL SUL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO	» 45
PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO CCNL PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE DI ACCONCIATURA, ESTETICA, TRICOLOGIA NON CURATIVA, TATUAGGIO, PIERCING E CENTRI BENESSERE.	» 51
PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI	» 57
PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE TERMALI	» 63
PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLE COOPERATIVE SOCIALI	» 69



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Formazione

Ricerche



Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma
Tel. 06.57305405 - PEC ebinter@pec.it - www.ebinter.it - info@ebinter.it

DOCUMENTO RINNOVO CCNL TDS CONFCOMMERCIO

Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte, va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di **terziarizzazione** ed **esternalizzazione** dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei **servizi in appalto**. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'**e-commerce**, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un **lavoro "povero"**, privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

È in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali. Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati, nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla **classificazione del personale**, riteniamo oggi necessario procedere ad una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto **"lavoro agile"** o **"smart working"**, evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in

noi, la necessità di aggiornare le norme sulle **agibilità sindacali** e le aree su cui può intervenire la **contrattazione di secondo livello** in particolare per quanto attiene **l'organizzazione del lavoro**.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. **Permessi e congedi** rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il **mercato del lavoro** e le **tipologie d'impiego**, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le **prestazioni di lavoro disagiate** e una più **equa distribuzione dei carichi di lavoro** non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle **maggiorazioni connesse al lavoro disagiato** (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle **norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere**. Inoltre, riterremo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei **percorsi di protezione relativi alle violenze di genere**, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del **divario di genere** che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione, oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla **sicurezza nei luoghi di lavoro** e alla **formazione e riqualificazione**

professionale per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO.SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della L. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Più in generale riteniamo opportuno un esame approfondito dell'intero sistema della **bilateralità** che contraddistingue il settore, con particolare riferimento alle sedi della previdenza e assistenza integrative. In particolare, riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di **assistenza sanitaria integrativa**, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di **previdenza integrativa**.

Per quanto attiene la rete degli **Enti Bilaterali territoriali** riteniamo che occorra proseguire sulla strada di una razionalizzazione del sistema volta ad armonizzare ed omogeneizzare a livello nazionale le prestazioni fornite dagli EE. BB. In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta "**staffetta generazionale**", stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.

Infine, per quanto concerne il **tema salariale**, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



CHI SIAMO

E.Bi.Di.M. è un Ente Bilaterale Nazionale che offre a tutti i lavoratori della Distribuzione Moderna Organizzata servizi a favore della famiglia, a tutela della salute e al miglioramento delle esigenze quotidiane.

I NOSTRI SERVIZI PER IL LAVORATORE



GENITORIALITÀ



ASILO
NIDO



FAMILIARI NON
AUTOSUFFICIENTI



GRAVE
MALATTIA



TRASPORTO
PUBBLICO



EBIDIM
ACADEMY



SALUTE

I servizi di E.Bi.Di.M. possono essere richiesti da **tutti i lavoratori con contratti a tempo indeterminato e determinato (inclusi apprendisti) superiori a 6 mesi, se in possesso dei requisiti, presso datori di lavoro in regola con il versamento delle quote contributive e che applicano integralmente il CCNL DMO.**

Per usufruire dei servizi offerti da E.Bi.Di.M., verificare i requisiti necessari e presentare la propria richiesta

CONSULTARE IL SITO EBIDIM.IT

DOCUMENTO RINNOVO CCNL DMO

Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte, va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di **terziarizzazione** ed **esternalizzazione** dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei **servizi in appalto**. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'**e-commerce**, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un **lavoro "povero"**, privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

È in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali". Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla **classificazione del personale**, riteniamo oggi necessario procedere a una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto **"lavoro agile"** o **"smart working"**, evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in

materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle **agibilità sindacali** e le aree su cui può intervenire la **contrattazione di secondo livello** in particolare per quanto attiene **l'organizzazione del lavoro**.

Considerato che le imprese aderenti a Federdistribuzione sono prevalentemente di grandi dimensioni e afferiscono ai vari settori merceologici, è importante investire sulla contrattazione integrativa aziendale, valorizzando le normative attuali ma anche implementando i demandi e le materie ad essa dedicate dal contratto nazionale.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. **Permessi e congedi** rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il **mercato del lavoro** e le **tipologie d'impiego**, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le **prestazioni di lavoro disagiate** e una più **equa distribuzione dei carichi di lavoro** non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle **maggiorazioni connesse al lavoro disagiato** (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere.

Inoltre, riterremo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei **percorsi di protezione relativi alle violenze di genere**, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del **divario di genere** che va affrontato attraverso un'azione di

rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione, oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

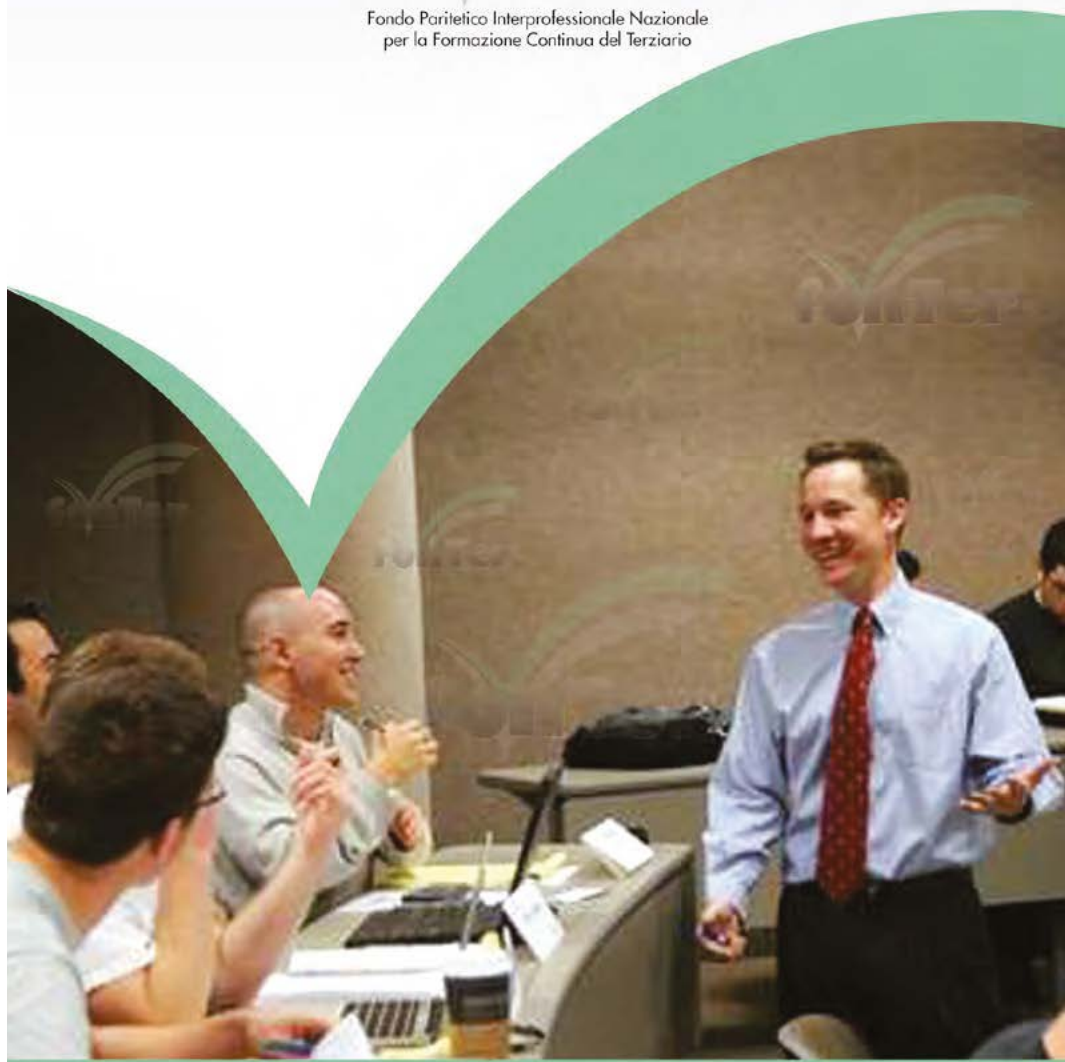
Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla **sicurezza nei luoghi di lavoro** e alla **formazione e riqualificazione professionale** per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO. SS. Ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della L. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Riteniamo inoltre che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di **assistenza sanitaria integrativa**, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di **previdenza integrativa**.

In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta **"staffetta generazionale"**, stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario

Via Vittorio Emanuele Orlando, 83 - 00185 ROMA
Tel. 06 4204691 - Fax 06 4746256
info@fonter.it

DOCUMENTO RINNOVO CCNL TDS CONFESERCENTI

Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia. D'altra parte, va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di **terziarizzazione** ed **esternalizzazione** dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei **servizi in appalto**. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'**e-commerce**, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un **lavoro "povero"**, privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito. È in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali. Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati, nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa, vissuta almeno negli ultimi venti anni, ha determinato sulla **classificazione del personale**, riteniamo oggi necessario procedere ad una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto **"lavoro agile"** o **"smart working"**, evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in

materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo noi, la necessità di aggiornare le norme sulle **agibilità sindacali** e le aree su cui può intervenire la **contrattazione di secondo livello** in particolare per quanto attiene **l'organizzazione del lavoro**. In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. **Permessi e congedi** rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti dell'utilizzo della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il **mercato del lavoro** e le **tipologie d'impiego**, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le **prestazioni di lavoro disagiate** e una più **equa distribuzione dei carichi di lavoro** non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle **maggiorazioni connesse al lavoro disagiato** (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri deriva anche la necessità di prevedere un'evoluzione delle **norme per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere**. Inoltre, riterremo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei **percorsi di protezione relativi alle violenze di genere**, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni. L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del **divario di genere** che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione, oltre a interventi specifici della bilateralità che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla **sicurezza nei luoghi di lavoro** e alla **formazione e riqualificazione professionale** per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO.SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della L. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali, anche attraverso le sedi bilaterali a ciò preposte.

Più in generale riteniamo opportuno un esame approfondito dell'intero sistema della **bilateralità** che contraddistingue il settore, con particolare riferimento alle sedi della previdenza e assistenza integrative. In particolare, riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di **assistenza sanitaria integrativa**, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di **previdenza integrativa**.

Per quanto attiene la rete degli **Enti Bilaterali territoriali** riteniamo che occorra proseguire sulla strada di una razionalizzazione del sistema volta ad armonizzare ed omogeneizzare a livello nazionale le prestazioni fornite dagli EE. BB. In tale contesto riteniamo che possa essere valutata l'opportunità di un intervento della bilateralità di settore in ordine al tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori, anche allo scopo di accompagnare i processi di turn-over attraverso la cosiddetta **"staffetta generazionale"**, stabilendo linee guida da implementare nella contrattazione di secondo livello.

Infine, per quanto concerne il **tema salariale**, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata con i rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



PREVIDENZA COOPERATIVA

Costruiamo il futuro che ti meriti

ISCRIVITI PER DARE A TE E ALLA TUA FAMIGLIA UN FUTURO SERENO

Previdenza Cooperativa è il **Fondo Pensione Negoziale dei lavoratori, soci e dipendenti, delle Imprese Cooperative** e dei lavoratori dipendenti addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria. Siamo un'Associazione senza scopo di lucro: il nostro unico obiettivo è fare i tuoi interessi e dare a te e ai tuoi familiari **un futuro sereno**.



IL CONTRIBUTO AZIENDALE

Se aderisci a Previdenza Cooperativa versando il TFR e il tuo contributo, **la tua azienda verserà una quota a suo carico** per sostenere la tua futura pensione.



IL VANTAGGIO FISCALE

Aderendo avrai subito un **risparmio sulle tasse**. Inoltre, anche i tuoi rendimenti saranno tassati meno che con altre forme di investimento. Infine, quando riprenderai i tuoi risparmi la tassazione sarà **inferiore** a quella applicata normalmente per il TFR.



BUONI RENDIMENTI A COSTI BASSI

Non abbiamo scopo di lucro, pertanto **i nostri costi sono notevolmente più bassi dei prodotti bancari o assicurativi**. Inoltre, su orizzonti propri del risparmio previdenziale, la gestione dei comparti ha conseguito risultati positivi.

I VANTAGGI DI ADERIRE A PREVIDENZA COOPERATIVA

Chiamaci al numero **04221745957**, oppure parla con il tuo **ufficio del personale** o con i tuoi **rappresentanti sindacali** di riferimento. Visita la pagina **scopri.previdenzacooperativa.it** o inquadra il QR code qui di fianco.



PER SAPERNE DI PIÙ

www.previdenzacooperativa.it
fondopensione@previdenzacooperativa.it



MESSAGGIO PROMOZIONALE

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari. Prima dell'adesione leggere la Parte I "Le informazioni chiave per l'aderente" e l'Appendice "Informativa sulla sostenibilità" della Nota Informativa.

DOCUMENTO RINNOVO CCNL DISTRIBUZIONE COOPERATIVA

Con questo documento Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS intendono proporre alle controparti le linee principali lungo cui procedere ad un aggiornamento delle condizioni contrattuali collettive nel settore del terziario e della distribuzione commerciale, nonostante la situazione assolutamente peculiare che il nostro paese e l'intero mondo stanno attraversando a causa dell'epidemia.

D'altra parte, va detto che la pandemia in atto è intervenuta in un ciclo economico italiano caratterizzato già da una debole crescita cui le imprese hanno reagito modificando i propri assetti organizzativi, ricorrendo a molteplici forme di **terziarizzazione** ed **esternalizzazione** dell'attività, che si aggiungono alla condizione dei **servizi in appalto**. Essa ha per altro accelerato ulteriormente processi già in atto e altamente pervasivi, come la crescita dell'**e-commerce**, che ormai coinvolge anche il settore alimentare, la crisi di alcune formule commerciali e il rilancio di altre, come nel caso del commercio alimentare di vicinato. Tali processi non hanno per altro influito positivamente sulle condizioni di vita e di lavoro: si è diffuso un **lavoro "povero"**, privo di reali prospettive di crescita personale anche, ma non solo, sul piano del reddito.

È in questo problematico contesto e dalle sue complesse evoluzioni che nasce l'esigenza di procedere ad un rinnovo contrattuale non tradizionale. Un negoziato con un approccio meno tematico e più interdipendente degli argomenti contrattuali. Un percorso in cui affrontare tutti i temi complessivamente riportati nel presente documento e su cui le parti sindacali potranno dettagliare e implementare le istanze nel rapporto con le delegate, i delegati nonché con le lavoratrici ed i lavoratori.

Un primo gruppo di argomenti che riteniamo opportuno affrontare è legato ai temi richiamati in premessa proprio in virtù dell'impatto che hanno avuto sull'evoluzione organizzativa del settore.

Sempre nell'ambito degli impatti che l'evoluzione organizzativa vissuta almeno negli ultimi 20 anni ha determinato sulla **classificazione del personale**, riteniamo oggi necessario procedere ad una sua attualizzazione e semplificazione.

Inoltre, proprio l'evoluzione organizzativa imposta dall'emergenza sanitaria, palesatasi con la crescita delle vendite on line e con il cosiddetto **"lavoro agile"** o **"smart working"**, evidenzia la necessità di aggiornare le norme contrattuali in materia di flessibilità organizzativa e di telelavoro. Da ciò deriva altresì, secondo

noi, la necessità di aggiornare le norme sulle **agibilità sindacali** e le aree su cui può intervenire la **contrattazione di secondo livello** in particolare per quanto attiene **l'organizzazione del lavoro**.

In tale ambito si evidenzia ancora la necessità di favorire un riequilibrio nella condizione di vita e di lavoro a partire dalla genitorialità come condizione condivisa. **Permessi e congedi** rappresentano uno dei supporti alla conciliazione anche attraverso forme di incentivazione dell'utilizzo da parte dei padri e con aumenti della paternità obbligatoria.

Per quanto attiene più in generale il **mercato del lavoro** e le **tipologie d'impiego**, emerge la necessità di definire norme tese a favorire la stabilità dei rapporti lavorativi anche in caso di attività affidate a terzi, nonché per contrastare la crescente diffusione, anche nel settore del terziario distributivo, di forme contrattuali che non consentono l'acquisizione di un reddito sufficiente, che colpisce particolarmente le donne, i giovani e i lavoratori migranti. A tale riguardo sottolineiamo che l'obiettivo di ridurre la penalizzazione a carico di donne, giovani e migranti per quello che attiene le **prestazioni di lavoro disagiate** e una più **equa distribuzione dei carichi di lavoro** non è stato raggiunto. Ciò ci induce a porre il problema anche di una complessiva rivisitazione delle **maggiorazioni connesse al lavoro disagiato** (domenicale, festivo e notturno), nonché del lavoro supplementare.

Dalla circostanza innegabile della prevalenza in questo settore dell'occupazione femminile e la diffusa presenza di lavoratori stranieri, deriva anche la necessità di approfondire le modalità previste nell'Accordo Interconfederale del 30 gennaio 2020 per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori basati sulle diversità di nazionalità, sesso, età, disabilità, opinioni politiche e in particolare violenze o molestie di genere. Inoltre, riterremo opportuno stabilire tutele specifiche per le lavoratrici inserite nei **percorsi di protezione relativi alle violenze di genere**, recependo e valorizzando le novità legislative intervenute negli ultimi anni.

L'alta presenza femminile deve sensibilizzare le parti a porre il tema della persistenza del **divario di genere** che va affrontato attraverso un'azione di rafforzamento dei percorsi di lavoro e un'azione volta allo sviluppo diffuso di una cultura organizzativa che non ostacoli l'accesso a posti apicali. Informazione e formazione possono essere leve di supporto in tale direzione oltre a interventi specifici della bilateralità, che possono essere individuati a sostegno della parità di genere.

Nell'ambito del contesto delineato assumono ancora rilevanza le tematiche che attengono alla **sicurezza nei luoghi di lavoro** e alla **formazione e riqualificazione professionale** per rafforzare il diritto individuale alla formazione permanente con la priorità da assegnare al superamento del divario delle competenze a partire da quelle digitali. Per quanto attiene il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, partendo dalle buone pratiche e dalle criticità emerse in questa difficile fase, le OO.SS. ritengono necessario condividere l'obiettivo di dedicare al tema un apposito capitolo nella contrattazione nazionale che nelle previsioni della l. 81/2008 sappia affrontare le specificità del settore con particolare attenzione alle funzioni dei RLS e dei lavoratori fragili o con limitazioni. Riteniamo inoltre necessario accrescere le opportunità offerte contrattualmente alle politiche attive del lavoro, ossia in primo luogo alla formazione e riqualificazione professionali.

In merito alla previdenza e assistenza integrativa riteniamo che vadano approfondite la possibilità di estendere ai familiari la partecipazione ai fondi contrattuali di **assistenza sanitaria integrativa**, nonché di ampliarne la platea dei destinatari ai lavoratori con contratto a tempo determinato, e che vadano valutate misure idonee ad ampliare la platea dei lavoratori iscrivibili al fondo di **previdenza integrativa**.

Ulteriore riflessione riteniamo debba trovare spazio nell'ambito delle materie di cui alla contrattazione aziendale. Il tema dell'invecchiamento attivo dei lavoratori potrebbe essere affrontato agevolando processi di turn-over, prevalentemente finalizzati all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Potrebbero essere regolate in seno al CCNL le linee guida della cosiddetta **staffetta generazionale**, di cui alle relative norme di legge, proprio al fine di favorire accordi aziendali.

Le OO.SS. intendo approfondire altresì, nell'ambito delle relazioni sindacali di livello nazionale, il tema della diffusione territoriale della presenza della distribuzione cooperativa. Nel valutare con attenzione la portata e lo stato delle ristrutturazioni in atto a livello aziendale, risulta necessario approfondire il tema della "riduzione della presenza diretta" della rete di vendita in parte del Paese con particolare riferimento al Mezzogiorno.

Infine, per quanto concerne il **tema salariale**, riteniamo necessario proseguire lungo la strada già tracciata coi rinnovi dell'ultimo decennio che hanno determinato una dinamica retributiva in grado di garantire sostanzialmente il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.



Alla tua assistenza sanitaria
ci pensiamo noi!

PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

✉ prestazioni@fondofast.it

PRESTAZIONI IN CONVENZIONE UNISALUTE

Consulta il piano sanitario FAST

☎ numero verde unisalute 800.01.66.39

Via Toscana, 1 - 00187 Roma

☎ Tel. 06 42034670
Fax 06 42034675

✉ info@fondofast.it
🌐 www.fondofast.it

FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Albergatori e Turismo



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL TURISMO FEDERALBERGHI E FAITA CONFCOMMERCIO

Premessa

La precedente tornata contrattuale ha registrato uno sviluppo profondamente anomalo rispetto al passato, determinando forti momenti di conflittualità, la definizione di nuovi perimetri contrattuali e fenomeni di dumping salariale e normativo che impongono per il futuro l'individuazione di nuove direttrici comuni volte a ricostruire un quadro complessivo armonico e sostenibile per tutti gli attori negoziali.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS auspicano che la trattativa che si apre venga pertanto, dedicata prioritariamente a rafforzare le linee guida condivise su problematiche di comune interesse, come ad esempio, la tutela del lavoro stagionale (anche alla luce delle note problematiche legate alla Naspi), le sfide della digitalizzazione e conseguente disintermediazione dell'incontro domanda-offerta nel comparto, la lotta al lavoro nero e alle forme irregolari di ospitalità, le necessarie interlocuzioni istituzionali alla luce dell'iter di implementazione del "Piano Strategico del Turismo". Quest'ultimo, ad esempio, non può infatti prescindere dal contributo di proposta delle parti sociali cui spetta il compito, anche attraverso l'esercizio della contrattazione, di farsi portatrici delle istanze di lavoratori e imprese.

In un mercato sempre più globalizzato come quello del turismo non si può più prescindere da un lavoro di qualità, adeguatamente remunerato e garantito da adeguati livelli di tutela, perché la qualità delle condizioni normative e salariali di chi opera nel settore è strettamente correlata alla qualità di una offerta chiamata sempre più a rapportarsi con un mercato globale e competitivo.

Sistema delle relazioni sindacali e Governance settoriale

Nel riconfermare l'attuale impianto di relazioni sindacali se ne richiede un potenziamento a livello nazionale e decentrato, attraverso una attualizzazione delle materie oggetto di informazione e confronto.

La governance del settore dovrà prevedere l'impegno fattivo delle Parti, chiamate in questa fase storica più di altre, ad assumere orientamenti comuni a difesa della buona occupazione, nella rivendicazione di ammortizzatori sociali adeguati tra l'altro a rispondere alle problematiche della stagionalità e di politiche di investimento finalizzate alla destagionalizzazione della domanda.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

In considerazione dei recenti cambiamenti sul piano normativo riconducibili alla sfera degli ammortizzatori sociali si ritiene opportuno un ripensamento dell'attuale sistema di sostegno al reddito; va inoltre esplorata la possibilità di definire un accordo di governance complessiva.

Contrattazione integrativa

Limitatamente ad alcune aree del paese, la permanente situazione di crisi non ha consentito una adeguata diffusione della contrattazione integrativa, ma stante anche i segnali di forte ripresa del settore turistico italiano, è necessario rafforzare gli strumenti contrattuali al fine di rendere maggiormente praticabile il confronto negoziale di 2° livello, prevedendo anche un aggiornamento dell'elemento di garanzia.

Appalti ed Esternalizzazioni

A tutte le attività dovrà essere applicato integralmente questo CCNL indipendentemente dal rapporto commerciale che regola la gestione del servizio e si dovrà prevedere, per i lavoratori coinvolti dalle procedure di subentro, la piena salvaguardia della occupazione, la tutela contro i licenziamenti illegittimi, nonché l'applicazione della testé citata disciplina contrattuale anche per i nuovi assunti presso l'appalto. Tali norme dovranno valere anche in caso di successione di appalto con altro operatore.

Salute e sicurezza

Sulla base della normativa vigente è necessario prevedere, ad integrazione di quanto contrattualmente già previsto, specifiche tutele e regole di prevenzione per i rischi derivanti da "disagio lavorativo" (stress lavoro correlato, mobbing etc)

Tutela delle professionalità

Con particolare riguardo alle professionalità più a rischio di obsolescenza e più impattate dai processi tecnologici e riorganizzativi, vanno previsti interventi di riqualificazione anche attraverso adeguato investimento da parte delle imprese su formazione e aggiornamento professionale.

Diritti individuali

Anche per effetto di importanti novità legislative in materia, è necessaria la previsione di nuove tutele individuali riguardanti i congedi per unioni civili, stalking e molestie, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Salario

L'incremento della retribuzione di riferimento (livello 4) dovrà migliorare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, potenziare il ruolo della contrattazione territoriale e aziendale nell'ottica della partecipazione e della conseguente redistribuzione dei risultati economici anche legati agli aumenti di produttività.



ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
 ENTE BILATERALE
 NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



DOCUMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO – FIAVET

Premessa

Il Paese ha vissuto un periodo drammatico, nel quale l'emergenza sanitaria ha condizionato la vita di milioni di cittadini, con pesantissimi riflessi sulla vita sociale ed economica. Oggi, grazie al contributo della scienza, si affacciano segnali di graduale ritorno alla normalità, pur con indispensabile prudenza. Gli interventi dei Governi hanno consentito, seppure fra alcune rilevanti complicazioni normative, di contenere gli effetti sull'occupazione e sul reddito dei lavoratori. Questa vicenda ha messo in evidenza anche contraddizioni e ritardi strutturali da cui è afflitto il Paese e oggi è indispensabile cogliere l'opportunità offerta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare l'economia nazionale, sia sul piano degli investimenti che della domanda interna ed estera mettendo al centro il lavoro, la sua qualità e sostenibilità economica e sociale.

La precedente tornata contrattuale ha registrato uno sviluppo profondamente anomalo rispetto al passato, determinando forti momenti di conflittualità, la definizione di nuovi perimetri contrattuali e fenomeni di dumping salariale e normativo che impongono per il futuro l'individuazione di nuove direttrici comuni volte a ricostruire un quadro complessivo armonico e sostenibile per tutti gli attori negoziali.

FILCAMS CGIL e FISASCAT CISL auspicano che la trattativa che si apre venga pertanto dedicata prioritariamente a rafforzare le linee guida condivise su problematiche di comune interesse, come ad esempio, la riforma degli ammortizzatori sociali, la tutela del lavoro stagionale, le sfide della digitalizzazione e conseguente disintermediazione dell'incontro domanda-offerta nel comparto, la lotta al lavoro nero e alle forme irregolari di ospitalità, le necessarie interlocuzioni istituzionali in relazione agli indirizzi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per il rilancio del "Piano Strategico del Turismo":

Tutti argomenti che non possono prescindere dal contributo di proposta delle Parti Sociali cui spetta il compito, anche attraverso l'esercizio della contrattazione, di farsi portatrici delle istanze di lavoratori e imprese.

In un mercato sempre più globalizzato, non si può più prescindere da un lavoro di qualità, adeguatamente remunerato e garantito da adeguati livelli di tutela, perché la qualità delle condizioni normative e salariali di chi opera nel settore è strettamente correlata alla qualità di una offerta chiamata sempre più a rapportarsi con un mercato globale e competitivo.

Sistema delle relazioni sindacali e Governance settoriale

Nel riconfermare l'attuale impianto di relazioni sindacali, se ne richiede un potenziamento a livello nazionale e decentrato, attraverso una attualizzazione delle materie oggetto di informazione e confronto.

La Governance del settore dovrà prevedere l'impegno fattivo delle Parti, chiamate in questa fase storica più di altre, ad assumere orientamenti comuni a difesa della buona occupazione, per ammortizzatori sociali adeguati alle peculiarità di questi settori e per politiche di investimento finalizzate alla destagionalizzazione della domanda.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

In considerazione della probabile riforma degli ammortizzatori sociali, si ritiene necessaria una riflessione sull'attuale sistema di interventi in favore dei lavoratori, a partire dal sostegno al reddito, al fine di garantirne l'effettiva ed omogenea erogazione sull'intero territorio nazionale.

Contrattazione integrativa

Nell'attuale contesto, il secondo livello di contrattazione può assumere una valenza importante per cogliere l'evoluzione specifica nel territorio e nelle singole imprese ed offrire risposte alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Si ritiene pertanto necessario rafforzare gli strumenti contrattuali al fine di rendere maggiormente praticabile il confronto negoziale a tale livello.

Salute e sicurezza

Sulla base della normativa vigente è necessario prevedere, ad integrazione di quanto contrattualmente già previsto, specifiche tutele e regole di prevenzione per i rischi derivanti da "disagio lavorativo" (stress lavoro correlato, mobbing etc).

Tutela delle professionalità

Con particolare riguardo alle professionalità più a rischio di obsolescenza e più impattate dai processi tecnologici e riorganizzativi, vanno previsti interventi di riqualificazione anche attraverso adeguato investimento da parte delle imprese su formazione e aggiornamento professionale.

Diritti individuali

Anche per effetto di importanti novità legislative in materia, è necessaria la previsione di nuove tutele individuali riguardanti i congedi per unioni civili, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro. E' necessario prevedere il recepimento delle norme per il contrasto alle violenze e molestie

nei luoghi di lavoro (Convenzione ILO n. 190/2019), recepire e ampliare i congedi per le donne vittime di violenza di genere e individuare strumenti ed azioni volte a diffondere e consolidare la cultura del rispetto della persona.

Salario

L'incremento della retribuzione di riferimento (livello 4) dovrà migliorare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, potenziare il ruolo della contrattazione territoriale e aziendale nell'ottica della partecipazione e della conseguente redistribuzione dei risultati economici anche legati agli aumenti di produttività.



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Viale Pasteur, 10
00144 Roma (Palazzo Confindustria)
Tel. +39 06 5914341 - Fax +39 06 5910670

www.ebitnet.it

E-mail: ebit@ebitnet.it - postaebit@pec.it
presidenzaebit@ebitnet.it

APPRENDISTATO

**FORMAZIONE
PROFESSIONALE**

FORME DI SOSTEGNO
AL **REDDITO**

**STUDI E RICERCHE
OSSERVATORIO SETTORE TURISMO**



ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI DIPENDENTI DA IMPRESE DELL'INDUSTRIA TURISTICA

Premessa

Lo scorso rinnovo ha visto le Parti impegnate per quasi quattro anni in una negoziazione in cui Aica e Federturismo hanno posto come centrale l'individuazione di una qualche leva atta ad abbattere il costo del lavoro, ritenuto troppo oneroso. Tale impostazione ha impedito che venissero affrontati temi importanti che attengono alle prospettive del settore Turismo che finalmente sta registrando segnali di forte ripresa come attestano tutti i maggiori indicatori.

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS auspicano che la trattativa che si apre possa marcare un deciso segnale di discontinuità rispetto al recente passato, venendo cioè dedicata a impostare le linee guida di un agire comune su problematiche di comune interesse, come ad esempio, la tutela del lavoro stagionale (anche alla luce delle note problematiche legate alla Naspi), le sfide della digitalizzazione e conseguente disintermediazione dell'incontro domanda-offerta nel comparto, la lotta al lavoro nero e alle forme irregolari di ospitalità, il recepimento della direttiva Bolkestein per quanto attiene le concessioni demaniali, le necessarie interlocuzioni istituzionali alla luce del varo del "Piano Strategico del Turismo". Quest'ultimo, ad esempio, non può infatti prescindere dal contributo di proposta delle parti sociali cui spetta il compito, anche attraverso l'esercizio della contrattazione, di farsi portatrici delle istanze di lavoratori e imprese.

L'Industria Turistica o "dell'accoglienza" non può prescindere da un lavoro di qualità, adeguatamente remunerato e garantito da adeguati livelli di tutela, perché la qualità delle condizioni normative e salariali di chi opera nel settore è strettamente correlata alla qualità di una offerta chiamata sempre più a rapportarsi con un mercato globale e competitivo.

Sistema delle relazioni sindacali e Governance settoriale

Nel riconfermare l'attuale impianto di relazioni sindacali se ne richiede un potenziamento a livello nazionale e decentrato, attraverso una attualizzazione delle materie oggetto di informazione e confronto.

La Governance del settore dovrà prevedere l'impegno fattivo delle Parti, chiamate in questa fase storica più di altre, ad assumere orientamenti comuni a difesa della buona occupazione, nella rivendicazione di ammortizzatori sociali adeguati tra l'altro a rispondere alle problematiche della stagionalità e di politiche di investimento finalizzate alla destagionalizzazione della domanda.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

In considerazione dei recenti cambiamenti sul piano normativo riconducibili alla sfera degli ammortizzatori sociali si ritiene opportuno un ripensamento dell'attuale sistema di sostegno al reddito; va inoltre esplorata la possibilità di definire un accordo di governance complessiva.

Va reso pienamente esigibile il diritto del lavoratore di iscriversi al fondo di previdenza integrativa contrattualmente previsto (Fonte), superando le resistenze registrate da parte di alcune imprese a rendere agevole suddetta opzione.

Contrattazione integrativa

L'esiguo periodo di vigenza contrattuale precedente, e limitatamente ad alcune aree del paese, la permanente situazione di crisi, non hanno consentito una adeguata diffusione della contrattazione integrativa, ma stante anche i segnali di forte ripresa del settore turistico italiano, è necessario rafforzare gli strumenti contrattuali al fine di rendere maggiormente praticabile il confronto negoziale di 2° livello, prevedendo anche un aggiornamento dell'elemento di garanzia.

Appalti ed Esternalizzazioni

A tutte le attività alberghiere dovrà essere applicato integralmente il CCNL dell'Industria Turistica, indipendentemente dal rapporto commerciale che regola la gestione del servizio. In tale ottica quanto attualmente previsto dall'articolo 61 "*Terziarizzazioni*" dovrà prevedere: la piena salvaguardia dell'occupazione, la tutela contro i licenziamenti ingiustificati per i lavoratori coinvolti, nonché l'applicazione della suddetta disciplina contrattuale per gli stessi e per i nuovi assunti presso l'appalto. Tali norme dovranno valere anche in caso di successione di appalto con altro operatore.

Per quanto riguarda la parte speciale Pubblici Esercizi si richiede che in caso di subentro in concessione autostradale o affitto di azienda nelle realtà che insistono nei centri urbani e/o commerciali venga garantita la piena salvaguardia della occupazione interessata attraverso l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 2112 del C.C. come proceduralizzato dall'articolo 47 legge 428.

Salute e sicurezza

Sulla base della normativa vigente è necessario prevedere ad integrazione di quanto contrattualmente già previsto specifiche tutele e regole di prevenzione per i rischi derivanti da "disagio lavorativo" (stress lavoro correlato, mobbing etc)

Tutela delle professionalità

Con particolare riguardo alle professionalità più a rischio di obsolescenza (ad esempio: lavoratori dipendenti da Tour Operator e Agenzie di Viaggio) e più impattate dai processi tecnologici e riorganizzativi, vanno previsti interventi di riqualificazione anche attraverso adeguato investimento da parte delle imprese su formazione e aggiornamento professionale.

Diritti individuali

Anche per effetto di importanti novità legislative in materia, è necessaria la previsione di nuove tutele individuali riguardanti i congedi per unioni civili, stalking e molestie, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Salario

L'incremento della retribuzione di riferimento (livello C2) dovrà elevare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, anche in considerazione di quanto verificatosi in occasione del precedente rinnovo del CCNL.



Il TUO diritto
alla salute

Assistenza
Sanitaria
Integrativa
per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
dei Servizi.

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it



DOCUMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO CONFESERCENTI

Premessa

Il Paese ha vissuto un periodo drammatico, nel quale l'emergenza sanitaria ha condizionato la vita di milioni di cittadini, con pesantissimi riflessi sulla vita sociale ed economica. Oggi, grazie al contributo della scienza, si affacciano segnali di graduale ritorno alla normalità, pur con indispensabile prudenza. Gli interventi dei Governi hanno consentito, seppure fra alcune rilevanti complicazioni normative, di contenere gli effetti sull'occupazione e sul reddito dei lavoratori. Questa vicenda ha messo in evidenza anche contraddizioni e ritardi strutturali da cui è afflitto il Paese e oggi è indispensabile cogliere l'opportunità offerta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare l'economia nazionale, sia sul piano degli investimenti che della domanda interna ed estera mettendo al centro il lavoro, la sua qualità e sostenibilità economica e sociale.

La precedente tornata contrattuale ha registrato uno sviluppo profondamente anomalo rispetto al passato, determinando forti momenti di conflittualità, la definizione di nuovi perimetri contrattuali e fenomeni di dumping salariale e normativo che impongono per il futuro l'individuazione di nuove direttrici comuni volte a ricostruire un quadro complessivo armonico e sostenibile per tutti gli attori negoziali.

FILCAMS CGIL e FISASCAT CISL auspicano che la trattativa che si apre venga pertanto dedicata prioritariamente a rafforzare le linee guida condivise su problematiche di comune interesse, come ad esempio, la riforma degli ammortizzatori sociali, la tutela del lavoro stagionale, le sfide della digitalizzazione e conseguente disintermediazione dell'incontro domanda-offerta nel comparto, la lotta al lavoro nero e alle forme irregolari di ospitalità, le necessarie interlocuzioni istituzionali in relazione agli indirizzi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per il rilancio del "Piano Strategico del Turismo":

Tutti argomenti che non possono prescindere dal contributo di proposta delle Parti Sociali cui spetta il compito, anche attraverso l'esercizio della contrattazione, di farsi portatrici delle istanze di lavoratori e imprese.

In un mercato sempre più globalizzato, non si può più prescindere da un lavoro di qualità, adeguatamente remunerato e garantito da adeguati livelli di tutela, perché la qualità delle condizioni normative e salariali di chi opera nel settore è strettamente correlata alla qualità di una offerta chiamata sempre più a rapportarsi con un mercato globale e competitivo.

Sistema delle relazioni sindacali e Governance settoriale

Nel riconfermare l'attuale impianto di relazioni sindacali, se ne richiede un potenziamento a livello nazionale e decentrato, attraverso una attualizzazione delle materie oggetto di informazione e confronto.

La Governance del settore dovrà prevedere l'impegno fattivo delle Parti, chiamate in questa fase storica più di altre, ad assumere orientamenti comuni a difesa della buona occupazione, per ammortizzatori sociali adeguati alle peculiarità di questi settori e per politiche di investimento finalizzate alla destagionalizzazione della domanda.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

In considerazione della probabile riforma degli ammortizzatori sociali, si ritiene necessaria una riflessione sull'attuale sistema di interventi in favore dei lavoratori, a partire dal sostegno al reddito, al fine di garantirne l'effettiva ed omogenea erogazione sull'intero territorio nazionale.

Contrattazione integrativa

Nell'attuale contesto, il secondo livello di contrattazione può assumere una valenza importante per cogliere l'evoluzione specifica nel territorio e nelle singole imprese ed offrire risposte alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Si ritiene pertanto necessario rafforzare gli strumenti contrattuali al fine di rendere maggiormente praticabile il confronto negoziale a tale livello.

Salute e sicurezza

Sulla base della normativa vigente è necessario prevedere, ad integrazione di quanto contrattualmente già previsto, specifiche tutele e regole di prevenzione per i rischi derivanti da "disagio lavorativo" (stress lavoro correlato, mobbing etc).

Tutela delle professionalità

Con particolare riguardo alle professionalità più a rischio di obsolescenza e più impattate dai processi tecnologici e riorganizzativi, vanno previsti interventi di riqualificazione anche attraverso adeguato investimento da parte delle imprese su formazione e aggiornamento professionale.

Diritti individuali

Anche per effetto di importanti novità legislative in materia, è necessaria la previsione di nuove tutele individuali riguardanti i congedi per unioni civili, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro. E' necessario prevedere il recepimento delle norme per il contrasto alle violenze e molestie

nei luoghi di lavoro (Convenzione ILO n. 190/2019), recepire e ampliare i congedi per le donne vittime di violenza di genere e individuare strumenti ed azioni volte a diffondere e consolidare la cultura del rispetto della persona.

Salario

L'incremento della retribuzione di riferimento (livello 4) dovrà migliorare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, potenziare il ruolo della contrattazione territoriale e aziendale nell'ottica della partecipazione e della conseguente redistribuzione dei risultati economici anche legati agli aumenti di produttività.



Cosa fare in caso di sinistro?

Per prima cosa contattare i
Centrale Operativa

Quando un lavoratore ha bisogno di prestazioni sanitarie occorre che contatti il più presto possibile, e comunque prima della prestazione, la Centrale Operativa al numero verde gratuito 800-016646, dall'estero prefisso internazionale per l'Italia - 0516389046.

SINISTRI IN STRUTTURE CONVENZIONATE PER IL FONDO FONTUR ATTRAVERSO UNISALUTE

Vengono liquidate direttamente alla struttura le prestazioni sanitarie autorizzate, con l'esclusione di eventuali somme a carico del lavoratore. All'atto della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata dalla Centrale Operativa), il lavoratore dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento comprovante la propria identità
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata e prescritta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste
- dovrà inoltre firmare le ricevute per attestare i servizi ricevuti.

SINISTRI IN STRUTTURE NON CONVENZIONATE

In questo caso, il lavoratore, per ottenere il rimborso delle spese sostenute dovrà inviare, appena possibile, direttamente al Fondo Fontur visse Pasteur, 10 - 00144 Roma, la documentazione necessaria:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale in caso di ricovero.
- copia della prescrizione contenente la patologia presunta e accertata da parte del medico curante in caso di prestazioni extraricovero
- copia della documentazione di spesa (sintite e ricevute, ticket del SSN), debitamente quietanzata.

SINISTRI NEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Per le prestazioni effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) e da esso accreditate le spese sostenute vengono rimborsate con la modalità prevista al punto precedente. Nel caso di corresponsione all'indennità sostitutiva, l'assicurato dovrà presentare:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale

Per informazioni dettagliate sulle condizioni del piano, si consulti la Guida al Piano sanitario su www.fontur.it.

Per tutelare il bene più prezioso, la tua salute

Le Prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa sono prestate a favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Fontur in applicazione del CCNL istitutivo del Fondo Fontur stesso.

I vantaggi per gli iscritti

- avere a disposizione una rete di strutture sanitarie convenzionate con Fondo Fontur attraverso Unisalute, Case di Cura, Opedai, Centri diagnostici diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologia e comfort.
- Ridurre al minimo i tempi di attesa tra richiesta e prestazione sanitaria.
- Contare su una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri medici immediati.
- Poter godere di una copertura completa in Italia e all'estero.

SERVIZIO DI CONSULENZA

I seguenti servizi di consulenza telefonica vengono forniti dalla Centrale Operativa telefonando al numero verde 800-016646 dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 19,30. Dall'estero, prefisso internazionale dell'Italia - 0516389046.

- Pareri medici immediati
- Prenotazione di prestazioni sanitarie nelle strutture convenzionate
- Informazioni sanitarie telefoniche

RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO

Se il lavoratore viene ricoverato per effettuare un intervento chirurgico (vedi elenco interventi chirurgici sul sito www.fontur.it) ha diritto al pagamento delle spese sostenute nei 120 giorni prima e nei 120 giorni dopo il ricovero e durante la degenza. Durante la degenza sono comprese le spese sostenute, quali ad esempio la retta di degenza, l'accompagnatore, l'assistenza medica.

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale vengono rimborsate integralmente le eventuali spese per ticket sanitari a per trattamento alberghiero (ad esempio le spese per un'eventuale camera a pagamento) rimasti a carico del lavoratore.

Indennità sostitutiva

Se il lavoratore non richiede alcun rimborso, avrà diritto ad un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero fino al 30° giorno di ricovero. A partire dal 31° giorno fino al 100° l'indennità diventa pari a € 100,00 al giorno.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture stesse senza applicazione di scoperti o franchigie, ad eccezione delle garanzie che prevedono specifici limiti.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate

Questa modalità potrà essere attivata solo nel caso in cui il lavoratore sia domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate nella misura dell'80%, con un minimo non indennizzabile pari a € 2.000,00 e nel limite di un massimale di € 8.000,00 per ciascun intervento, nel massimale complessivo dell'anno ricovero.

Somma massima a disposizione:
€ 90.000,00 per anno e per persona.

TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

Il Piano sanitario prevede al rimborso integrale del ticket sanitario per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale o al rimborso integrale dei ticket per pronto soccorso.

Somma massima a disposizione:
€ 500,00 per anno e per persona.

VISITE SPECIALISTICHE

Prestazioni garantite solo nel caso di visite strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

Il Piano sanitario prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite obstetriche e ortopediche, ad eccezione di quelle previste nella sezione "Prevenzione Odontoiatrica".

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture.

Somma massima a disposizione:
€ 700,00 per anno e per persona.

PACCHETTO MATERNITÀ

Sono comprese nel piano sanitario le ecografie e le analisi clinico chimiche effettuate in gravidanza. Sono inoltre comprese al massimo n.4 visite di controllo ostetrico ginecologico (sempre a n.6 per gravidanza a rischio).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute Le spese vengono rimborsate senza applicazione di scoperti o franchigie.

Somma massima a disposizione:
€ 1.000,00 per anno e per persona.

In aggiunta, la garanzia prevede in occasione del parto e previa presentazione della cartella clinica, un'indennità di € 30,00 per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

Il Piano sanitario prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extraricovero (tra cui TAC, chemioterapia, mammografia ecc.), vedi elenco dettagliato sul sito www.fontur.it.

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciata a carico del lavoratore il 20% per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate

Le prestazioni vengono rimborsate al lavoratore nella misura del 75%, con un minimo non indennizzabile pari a € 55,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia.

Somma massima a disposizione:
€ 6.000,00 per anno e per persona.

PREVENZIONE

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.

PER GLI UOMINI

Una volta l'anno prevenzione cardiovascolare (ad es.: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).
Una volta ogni due anni per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica (ad es.: PSA, ecografia prostatica).

PER LE DONNE

Una volta l'anno prevenzione cardiovascolare (ad es.: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).
Una volta ogni due anni per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica (ad es.: visita ginecologica e PAP Test).

PREVENZIONE DELLA SINDROME METABOLICA

Per tutti gli iscritti, lo screening si attiva facendo l'esame del sangue (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) in SMI oppure attraverso il pacchetto di prevenzione cardiovascolare in un'unica soluzione nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute, previa autorizzazione da parte della Centrale Operativa. Una volta effettuate le analisi, l'iscritto potrà collegarsi al sito www.fontur.it ed entrare nell'area riservata agli iscritti, leggere le istruzioni e compilare il questionario con i dati richiesti. Una volta compilato il questionario, il personale medico presente al servizio provvederà ad analizzare i controlli ed entro 7 giorni comunicherà all'iscritto l'esito della valutazione tramite e-mail.

Nel caso in cui l'iscritto si trovi in uno stato di sindrome metabolica non conclamata ha diritto a ripetere le prestazioni di seguito elencate: colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi a cadenza semestrale.

PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Il Fondo Fontur prevede al pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e relative corone fisse. La garanzia opera nel caso di applicazione di un numero minimo di 3 impianti, rivestiti nel medesimo piano di cura, per un massimale annuo di € 3.000,00. La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

PREVENZIONE ODONTOIATRICA

Fondo Fontur prevede il pagamento di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale, una volta l'anno, nelle strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale Operativa, previa prenotazione. Le prestazioni sotto indicate, che costituiscono la prevenzione, devono essere effettuate in un'unica soluzione.

- Abitazione del tartaro necessario utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, se necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale.
 - Visita specialistica odontoiatrica
- Qualora, a causa della particolare costituzione clinica e/o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontri, in accordo con il Fondo, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco della stessa anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.

DOCUMENTO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI PUBBLICI ESERCIZI, DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA E COMMERCIALE, STABILIMENTI BALNEARI E ALBERGHI DIURNI E TURISMO, FIPE, ANGEM, ALLEANZA COOPERATIVE

Premessa

Il Paese ha vissuto un periodo drammatico, nel quale l'emergenza sanitaria ha condizionato la vita di milioni di cittadini, con pesantissimi riflessi sulla vita sociale ed economica. Oggi, grazie al contributo della scienza, si affacciano segnali di graduale ritorno alla normalità, pur con indispensabile prudenza. Gli interventi dei Governi hanno consentito, seppure fra alcune rilevanti complicazioni normative, di contenere gli effetti sull'occupazione e sul reddito dei lavoratori. Questa vicenda ha messo in evidenza anche contraddizioni e ritardi strutturali da cui è afflitto il Paese e oggi è indispensabile cogliere l'opportunità offerta dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare l'economia nazionale, sia sul piano degli investimenti che della domanda interna ed estera, mettendo al centro il lavoro, la sua qualità e sostenibilità economica e sociale.

La precedente tornata contrattuale ha registrato uno sviluppo profondamente anomalo rispetto al passato, determinando forti momenti di conflittualità, la definizione di nuovi perimetri contrattuali e fenomeni di dumping salariale e normativo che impongono per il futuro l'individuazione di nuove direttrici comuni volte a ricostruire un quadro complessivo armonico e sostenibile per tutti gli attori negoziali.

FILCAMS CGIL e FISASCAT CISL auspicano che la trattativa che si apre venga pertanto dedicata prioritariamente a rafforzare le linee guida condivise su problematiche di comune interesse, come ad esempio, la riforma degli ammortizzatori sociali, la tutela del lavoro stagionale, le sfide della digitalizzazione e conseguente disintermediazione dell'incontro domanda-offerta nel comparto, la lotta al lavoro nero e alle forme irregolari di ospitalità, le necessarie interlocuzioni istituzionali in relazione agli indirizzi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per il rilancio del "Piano Strategico del Turismo":

Tutti argomenti che non possono prescindere dal contributo di proposta delle Parti Sociali cui spetta il compito, anche attraverso l'esercizio della contrattazione, di farsi portatrici delle istanze di lavoratori e imprese.

In un mercato sempre più globalizzato, non si può più prescindere da un lavoro di qualità, adeguatamente remunerato e garantito da adeguati livelli di tutela, perché la qualità delle condizioni normative e salariali di chi opera nel settore è strettamente correlata alla qualità di una offerta chiamata sempre più a rapportarsi con un mercato globale e competitivo.

Sistema delle relazioni sindacali e Governance settoriale

Nel riconfermare l'attuale impianto di relazioni sindacali, se ne richiede un potenziamento a livello nazionale e decentrato, attraverso una attualizzazione delle materie oggetto di informazione e confronto.

La Governance del settore dovrà prevedere l'impegno fattivo delle Parti, chiamate in questa fase storica più di altre, ad assumere orientamenti comuni a difesa della buona occupazione, per ammortizzatori sociali adeguati alle peculiarità di questi settori e per politiche di investimento finalizzate alla destagionalizzazione della domanda.

Bilateralità e Welfare Contrattuale

In considerazione della probabile riforma degli ammortizzatori sociali, si ritiene necessaria una riflessione sull'attuale sistema di interventi in favore dei lavoratori, a partire dal sostegno al reddito, anche in relazione ai periodi di sospensione del part time verticale ciclico, al fine di garantirne l'effettiva ed omogenea erogazione sull'intero territorio nazionale.

Mercato del lavoro – Part time

Il settore è caratterizzato da una elevata presenza di lavoratrici e lavoratori con contratto part time, spesso involontario e ad orario estremamente ridotto. In considerazione delle conseguenze che tale condizione ha in termini retributivi e previdenziali, si richiede di definire norme volte a superare tali criticità, anche attraverso il consolidamento del lavoro supplementare.

Contrattazione integrativa

Nell'attuale contesto, il secondo livello di contrattazione può assumere una valenza importante per cogliere l'evoluzione specifica nel territorio e nelle singole imprese ed offrire risposte alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Si ritiene pertanto necessario rafforzare gli strumenti contrattuali al fine di rendere maggiormente praticabile il confronto negoziale a tale livello.

Appalti ed Esternalizzazioni

E' necessario rafforzare le norme contrattuali in tema di continuità e salvaguardia dell'occupazione e delle condizioni economiche e normative dei lavoratori e delle lavoratrici in occasione della successione di appalti/cambi di gestione che, per quanto concerne gli appalti pubblici, vanno accompagnate da

un intervento congiunto verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni interessate (Ministero del Lavoro, ANAC, Regioni ecc.) volto ad affermare il riferimento esclusivo al criterio di aggiudicazione sulla base dell'offerta economica più vantaggiosa, all'inserimento di clausole sociali cogenti e all'applicazione del presente CCNL, anche in caso di subappalto e/o di subentro in ATI/RTI.

Salute e sicurezza

Sulla base della normativa vigente è necessario prevedere, ad integrazione di quanto contrattualmente già previsto, specifiche tutele e regole di prevenzione per i rischi derivanti da "disagio lavorativo" (stress lavoro correlato, mobbing etc).

Tutela delle professionalità

Con particolare riguardo alle professionalità più a rischio di obsolescenza e più impattate dai processi tecnologici e riorganizzativi, vanno previsti interventi di riqualificazione anche attraverso adeguato investimento da parte delle imprese su formazione e aggiornamento professionale.

Diritti individuali

Anche per effetto di importanti novità legislative in materia, è necessaria la previsione di nuove tutele individuali riguardanti i congedi per unioni civili, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro. E' necessario prevedere il recepimento delle norme per il contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro (Convenzione ILO n. 190/2019), recepire e ampliare i congedi per le donne vittime di violenza di genere e individuare strumenti ed azioni volte a diffondere e consolidare la cultura del rispetto della persona.

Salario

L'incremento della retribuzione di riferimento (livello 4) dovrà migliorare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, potenziare il ruolo della contrattazione territoriale e aziendale nell'ottica della partecipazione e della conseguente redistribuzione dei risultati economici anche legati agli aumenti di produttività.



IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI



CADIPROF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

www.cadiprof.it
info@cadiprof.it



**FONDO
PROFESSIONI**

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI
E NELLE AZIENDE COLLEGATE

www.fondoprofessionisti.it
info@fondoprofessionisti.it



EBIPRO

ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

www.ebipro.it
info@ebipro.it

PIATTAFORMA CCNL STUDI PROFESSIONALI

In riferimento alla comunicazione già inviata relativa all'avvio del confronto per il rinnovo del Ccnl Studi Professionali, si richiede quanto segue:

Premessa:

Si ritiene necessario indirizzare lo sviluppo della contrattazione nazionale nell'ambito dei continui processi di trasformazione ormai in atto da tempo nel settore. Non ultimo il fenomeno della digitalizzazione e il "terziario 4.0", anche in riferimento al mutato quadro legislativo in materia di professioni. Si ritiene importante creare le condizioni per l'accesso alle attività professionali sin dal percorso universitario.

1. Evoluzione del settore

Verificare le nuove professioni/professionalità nate dall'evoluzione del settore.

2. Classificazione:

Completare il lavoro sulle diverse aree contrattuali con il riconoscimento delle professionalità, anche in relazione alla c.d. 5° area contrattuale

3. Attività Sindacale

Si richiede, anche in riferimento a quanto scritto in premessa, di definire un sistema di relazioni sindacali capace di sostenere le parti nel governare i processi di trasformazione del settore. Si richiede di affrontare i temi di relazioni, agibilità, e diritti sindacali (ad es.: livelli di confronto, informazione, consultazione, delegato di bacino, permessi, ...)

4. Tutela della persona:

Rivedere l'intero sistema di tutela della persona alla luce anche dell'evoluzione legislativa in tale materia (ad.es.: maternità, paternità, congedi assistenza, ...) discriminazione nei luoghi di lavoro, molestie, differenze salariali e di accesso al lavoro.

5. Secondo Livello di Contrattazione:

Rafforzare il percorso attivato relativo alla contrattazione e determinare il suo sviluppo con tempi e modalità certi.

6. Formazione:

Considerate le caratteristiche del settore, si richiede di dedicare specifica attenzione al tema strategico della formazione anche nell'ambito delle politiche attive del lavoro. Tale esigenza, che può vedere anche un ruolo di sostegno del fondo interprofessionale e della bilateralità, deve essere orientata allo sviluppo delle competenze, a fronte di nuove esigenze del settore, in relazione alla

digitalizzazione ed innovazione tecnologica ed ai relativi impatti sull'organizzazione del lavoro.

Dovendosi considerare indispensabile l'attività individuale di formazione continua, relativamente alla formazione del personale si chiede di introdurre forme di certificazioni interne al sistema della bilateralità.

7. Salute e Sicurezza:

Sostenere l'esercizio delle funzioni del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza, anche in un'ottica di uniformità di applicazione per settore (ad es.: numero, agibilità, formazione, ambito territoriale, ...)

8. Mercato del Lavoro, Contrattazione inclusiva:

Migliorare l'attuale strumentazione contrattuale prevista per lavoro dipendente e per gli addetti con rapporto di lavoro non dipendente, con l'obiettivo di determinare stabilità e qualità occupazionale e facilitare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

9. Bilateralità:

Si richiede di consolidare le sinergie tra le diverse strutture bilaterali in un'ottica di maggiore efficienza del sistema, ampliando l'offerta di tutele e servizi.

10. Welfare e Tutele Sociali:

Si richiede di garantire, rafforzare, ed implementare il sistema delle tutele di welfare, anche attraverso l'inclusione dei lavoratori autonomi e parasubordinati, al fine di accrescere la qualità del lavoro, la salute ed il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

11. Trattamento Economico:

Adeguare ed incrementare il reddito ed il potere d'acquisto delle retribuzioni del settore, in coerenza con le modalità attuate nella contrattazione collettiva precedente, si richiedono 120,00 euro mensili di aumento al terzo livello.

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOVILITÀ

- COSTI
+ SERVIZI



CASA

FINO AL
-25%



PROTEZIONE

FINO AL
-20%



RISPARMIO

- COSTI

AGENZIA GENERALE ASSI.DO. S.R.L.
ROMA - Via Piemonte, 39 - Tel. 06 4820049
01290@unipolsai.it

Messaggio pubblicitario. Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativa pubblicata sul sito internet www.unipolsai.it



**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO**



**Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario
dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!**

**Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma
Tel. 06.85 35 80 34
www.cassacolf.it**



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL SUL RAPPORTO DI LAVORO DOMESTICO

Nel settore del Lavoro Domestico convivono molte delle fragilità presenti nella società e nel mondo del lavoro: discriminazione, precarietà, isolamento, povertà salariale, lavoro sommerso, diritti ancora da conquistare.

Il dato degli addetti è particolarmente significativo: l'Osservatorio INPS rileva che le/gli assistenti familiari regolarmente assunti nel 2021 sono 961.358, con un incremento dello 1,9% rispetto all'anno precedente; il lavoro irregolare si stima essere circa il 60%.

È evidente l'importanza dell'attività svolta dagli assistenti familiari nel supportare le famiglie nello svolgimento delle funzioni afferenti alla casa, o alla presa in carico di non autosufficienti, disabili e minori.

Tale ruolo essenziale, svolto da tante lavoratrici e da tanti lavoratori nel settore domestico, chiama tutti gli attori sociali a una sempre maggiore responsabilità, volta a garantire loro pari dignità rispetto ai lavoratori dipendenti che operano in altri settori. Agendo attraverso la contrattazione collettiva di settore, le parti sociali possono colmare, almeno in parte, le disattenzioni del legislatore e della politica, implementando le tutele e il potere di acquisto degli assistenti familiari.

Per le finalità su evidenziate, le scriventi OO.SS., al fine di giungere in tempi rapidi al rinnovo del CCNL di settore, propongono e chiedono di avviare il confronto sui seguenti temi:

Art. 6 - Lettera di assunzione

A seguito del c.d. "Decreto Trasparenza" necessità integrare le informazioni che devono essere esplicitate nella lettera di assunzione, ponendo l'accento anche sulla bilateralità del settore, ovvero l'obbligo contrattuale di versamento dei contributi di assistenza, a carico dell'assistente familiare e del datore di lavoro, finalizzati all'assistenza sanitaria integrativa (CassaColf) ed alla formazione, informazione e alla certificazione delle competenze degli assistenti familiari (Ebincolf).

Art. 8 - Lavoro ripartito

Il D.Lgs. 81/2015, art. 55, comma 1, lett. d, ha soppresso il lavoro ripartito. Per quanto sopra, si chiede l'adeguamento alla normativa vigente.

Art. 9 - Inquadramento dei lavoratori

Prevedere il riconoscimento della certificazione delle competenze. Valorizzazione dei percorsi formativi ai fini dell'attribuzione della qualifica e/o di una progressione orizzontale, con particolare riferimento ai titoli riconosciuti da Ebincolf, dagli enti locali e dalle Regioni, anche diversi dai titoli già previsti per l'inquadramento nel livello D super.

Art. 15 - Lavoro straordinario

Prevedere una maggiorazione retributiva del 15% per le prestazioni di lavoro straordinario rispetto all'orario di lavoro concordato nella lettera di assunzione.

Art. 15, comma 4 - Straordinario per i lavoratori non conviventi fino a 44 ore

Abrogare l'art. 15 comma 4 del CCNL.

Art. 17 - Ferie

Elevare il monte giorni di ferie a 30 giorni lavorativi.

Art. 19 - Permessi

Ampliare il numero dei permessi retribuiti di cui al comma 3 del presente articolo ricollegandoli anche, quanto alle cause giustificatrici, alle fattispecie previste dalla legislazione vigente per l'assistenza ai familiari portatori di handicap.

Permessi retribuiti per prevenzione

Istituzione di una giornata di permesso retribuito volto ad effettuare esami diagnostici di prevenzione.

Art. 20 - Permessi per Formazione Professionale

Gli assunti a tempo indeterminato possono fruire, senza requisito di anzianità di servizio, dei permessi di cui all'art. 20 del CCNL. Rendere maggiormente apprezzabile l'indennità prevista dalla tabella L del CCNL, riconoscendone l'applicazione agli assistenti familiari che hanno ottenuto l'attestato di frequenza ai corsi di formazione Ebincolf.

L'assistente familiare certificato avrà diritto ad un trattamento economico ad personam volto al riconoscimento delle competenze possedute.

Art. 21 - Congedo per le donne vittima di violenza

Sussistendo le condizioni previste al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015 ed essendo stata estesa tale possibilità anche alle lavoratrici del settore domestico con la L.205 del 27 dicembre 2017, c.d. legge di bilancio 2018, a far data dal 1° gennaio 2018, previa richiesta della lavoratrice, il congedo viene ulteriormente ampliato con la medesima copertura economica.

Art. 25 - Tutela delle lavoratrici madri

Estendere il divieto di licenziamento fino al compimento di un anno di età da parte del figlio.

Congedi parentali

Dare evidenza delle norme in materia di congedi di paternità, maternità e parentali.

Art. 27 - Malattia

Ampliare i giorni di copertura economica promuovendo, al contempo, l'assistenza sanitaria integrativa contrattuale (Cassa Colf).

Art. 33 – Trasferte

Elevare la misura dell'indennità dal 20% al 50% e ricomprendervi l'eventualità di servizio fuori dell'abitazione datoriale in ipotesi di assistenza erogata in periodi di ospedalizzazione, ricoveri in case di cura, centri riabilitativi e simili. Riconoscere l'indennità di trasferta anche nel caso in cui il relativo obbligo fosse stato contrattualmente previsto nella lettera di assunzione.

Art. 34 – Retribuzione e prospetto paga

Comma 3 – prevedere che l'indennità venga corrisposta, in analogia con altre norme, fino al compimento dell'ottavo anno di età del minore. Si chiede inoltre che la suddetta indennità qualora assorbita da eventuali superminimi di miglior favore già percepiti sia disciplinata in forma scritta. Quanto sopra, si richiede anche per l'indennità di cui al comma 7.

Art. 35 – Minimi retributivi

Prevedere sensibile e adeguato miglioramento delle indennità previste.

Art. 36 – Vitto e alloggio

Nota a verbale: chiarire che il vitto e l'alloggio è corrisposto per ciascuna giornata del mese.

Quattordicesima mensilità

Corresponsione, alle lavoratrici e ai lavoratori, della quattordicesima mensilità.

Art. 40, comma 1 - Preavviso

Unificare i termini di preavviso, prevedendo che il rapporto di lavoro possa essere risolto da ciascuna delle parti con l'osservanza dei seguenti termini, ridotti del 50% nel caso di dimissioni dell'assistente familiare:

- fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 15 giorni di calendario;

- oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro: 30 giorni di calendario.

Art. 40, comma 8 - Obbligazione solidale dei familiari coabitanti

L'art. 40 comma 8 del CCNL prevede l'obbligazione in solido dei familiari coabitanti per i crediti da lavoro maturati dal prestatore di lavoro. Al fine di rendere più agevole e certa la dimostrazione della convivenza, si chiede di prevedere un ampliamento degli strumenti di prova.

Art. 52 – Previdenza complementare

Atteso che non è stato ancora istituito un fondo, prevedere l'adesione ad uno di quelli esistenti, definendo da subito quale deve essere il fondo di riferimento. Si propone a tal fine il fondo FON.TE.

Art. 53, comma 4 (da aggiungere) - Contributi di assistenza contrattuale

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del CCNL, il datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi di cui al comma 1, è tenuto ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite da CassaColf, oltre alla corresponsione di un elemento distinto della retribuzione non assorbibile, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione globale di fatto.

Contrattazione di secondo livello

Prevedere un secondo livello di contrattazione regionale/territoriale su specifiche materie individuate dal contratto nazionale, e conseguente disciplina dell'EGR (Elemento di Garanzia Regionale).

Salute e Sicurezza sul lavoro

Rafforzare le norme contrattuali in tema di applicazione specifica dell'art. 2087 cod. civ. e del complesso normativo in materia di sicurezza del lavoro avendo cura del benessere psichico, fisico e sociale dell'assistente familiare.

Fondi interprofessionali

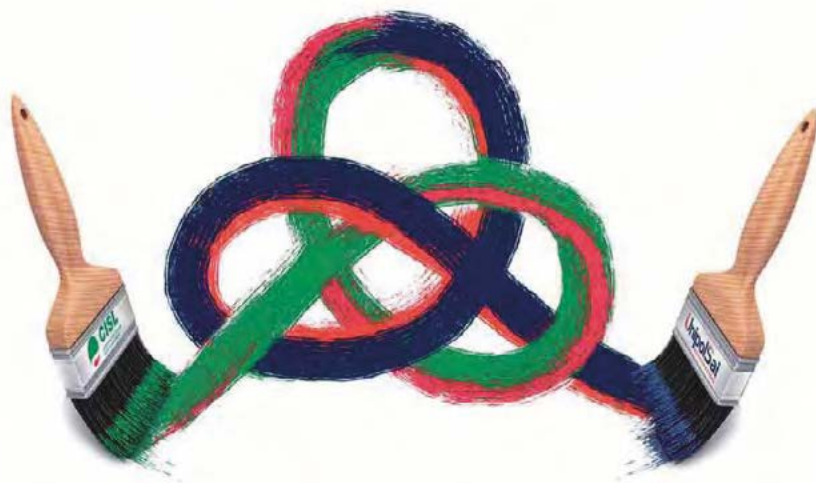
Individuare un Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua (art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388) al quale aderire.

Salario

È richiesto un incremento salariale che tenga conto della professionalità, ne remunerati il valore e garantisca un incremento delle retribuzioni e del potere di acquisto degli assistenti familiari. Si chiede dunque un adeguamento dei minimi retributivi e un aumento di tutte le indennità.

CONVENZIONE CISL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



MOBILITÀ

-costi
+servizi



CASA

-25%



PROTEZIONE

fino al
-20%



RISPARMIO

-costi

TASSO
ZERO
rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero* fino a 2,500 €
PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!

OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI



UnipolSai
ASSICURAZIONI

AGENZIA GENERALE - ROMA
Via Piemonte, 39 - Telefono: 06 482 00 49
Email: roma.un01290@agenzia.unipolsai.it

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. Intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in agenzia e sul sito www.finitaliaspa.it. Offerta valida sino al 31/12/2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale: prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito www.unipolsai.it



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



**L'Assistenza Sanitaria Integrativa
per i dipendenti
Commercio - Turismo - Servizi
e Settori Affini**

www.fondoest.it

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA PER IL RINNOVO CCNL PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE DI ACCONCIATURA, ESTETICA, TRICOLOGIA NON CURATIVA, TATUAGGIO, PIERCING E CENTRI BENESSERE

FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL e UILTUCS chiedono l'apertura del tavolo per il rinnovo del CCNL del settore acconciatura ed estetica, dando seguito alle intese intercorse, nel mese di ottobre 2022, nella sessione del precedente rinnovo.

Le scriventi OO.SS. intendono promuovere, con la presentazione della presente piattaforma, un continuo e proficuo confronto tra le parti volto a tutelare e valorizzare il lavoro attraverso una accurata disamina dell'andamento e delle modifiche intervenute nel settore.

Intendono, attraverso la contrattazione volta al rinnovo del CCNL, fornire adeguate risposte economiche alle lavoratrici ed ai lavoratori di un esteso comparto sempre più sollecitato da novità nell'offerta di prestazioni e servizi e dalla concorrenza.

Si pongono inoltre l'obiettivo di aggiornare la classificazione del personale e dare il giusto riconoscimento alle professionalità presenti e acquisite.

Si dichiarano disponibili ad operare congiuntamente per la valorizzazione dell'intero comparto, anche in relazione al confronto con il decisore politico, ad ogni livello, al fine di richiedere norme e interventi a tutela e sostegno delle imprese e dei lavoratori, nonché ad imprimere maggior vigore alla trasparenza, alla regolarità e alla legalità del settore.

La professionalità dei lavoratori e delle lavoratrici costituisce l'elemento fondamentale per consentire alle aziende di rispondere sempre di più e sempre meglio alla domanda di benessere delle persone sotto il profilo estetico.

Il saper fare, inteso come conoscenza, come manualità, ma anche inteso come capacità di relazionarsi alla clientela, è elemento fondamentale per accompagnare la formazione in un settore che affianca alla tradizione un forte elemento di innovazione tecnologica e di prodotto.

Per quanto su esposto, il Sindacato intende promuovere e realizzare attraverso il rinnovo contrattuale, la tutela del potere d'acquisto dei salari, la valorizzazione e il riconoscimento delle professionalità, il riconoscimento dei percorsi e dei titoli professionali, anche attraverso una verifica delle figure professionali e

degli inquadramenti, l'aumento delle maggiorazioni, l'incremento delle tutele per le lavoratrici e i lavoratori che operano nel comparto.

Anche alla luce delle esperienze emerse durante la Pandemia, il rinnovo dovrà essere l'occasione per recepire l'accresciuta attenzione al tema della salute e sicurezza e, in riferimento all'organizzazione del lavoro, dovrà promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il rinnovo contrattuale dovrà essere l'occasione, inoltre, per il recepimento della legislazione e degli Accordi Interconfederali su rappresentanza sindacale ed esercizio delle libertà sindacali a livello aziendale e territoriale e dovrà consentire alle OO.SS. dei lavoratori/trici e alle Associazioni Datoriali delle imprese del settore, di svolgere un ruolo proattivo, incentrato su un rinnovato protagonismo nell'attuazione delle intese Interconfederali per il settore artigiano, sulla base delle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni sindacali, e contribuire alla definizione della riorganizzazione delle aree contrattuali salvaguardando le specificità, l'autonomia e le peculiarità del settore.

A fronte di quanto sopra, di seguito, alcune richieste e tematiche, non esaustive, che sottoponiamo al negoziato.

1) Relazioni e Diritti Sindacali

Filcams, Fisascat e Uiltucs ritengono che il miglioramento e l'implementazione del sistema di buone relazioni sindacali possa incrementare la partecipazione al confronto a tutti i livelli, per meglio rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.

A tale scopo ritengono necessario:

- un ampliamento del diritto di assemblea sindacale;
- un incremento del numero delle RSU/RSA: sulla base dell'accordo interconfederale prevedere anche la definizione di bacini aziendali e/o territoriali per l'elezione/nomina delle RSU/RSA;
- una ridefinizione del monte ore e delle modalità di fruizione dei permessi sindacali.

2) Fondo di Solidarietà Bilaterale Artigianato (FSBA)

Al fine di rendere informati i lavoratori e le lavoratrici del settore circa le prestazioni del sistema bilaterale, si ritiene opportuno inserire un nuovo articolo contenente le misure previste ed il funzionamento del Fondo, anche alla luce delle novità introdotte dall'accordo interconfederale del 2 settembre 2022. (art. 9) e successive modifiche ed integrazioni.

3) Classificazione del personale

Si ritiene opportuno che venga riconosciuto l'accresciuto contributo professionale delle lavoratrici/tori nel settore, che ha fatto fronte a importanti avanzamenti nella qualità dei prodotti utilizzati, delle metodologie e della qualità del lavoro, innovando ed aggiornando la classificazione del personale.

4) Lavoro a tempo parziale

Anche a seguito e in coerenza con le modifiche introdotte alla disciplina del lavoro a tempo parziale dal D.Lgs. 81/2015, si richiede di rivedere e riformare la complessiva normativa contrattuale vigente inerente al rapporto di lavoro Part Time, sia per quanto riguarda le maggiorazioni per il lavoro supplementare, sia per quanto attiene alle clausole elastiche, per le quali si richiede una ridefinizione delle maggiorazioni e dell'utilizzo, con particolare riferimento a quanto previsto all'art.19 lettera b), 5° e 6° capoverso.

Si ritiene inoltre necessario individuare percorsi per il consolidamento delle ore supplementari.

Si richiede, altresì, che il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time reversibile sia previsto anche per il/la lavoratore/trice che presti assistenza a persona convivente con gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti.

5) Contratto a tempo determinato

Con l'obiettivo di favorire la stabilità occupazionale e non disperdere le conoscenze e le competenze acquisite, nonché la formazione realizzata, si richiede di definire attraverso la negoziazione il diritto di precedenza estendendolo alle assunzioni a tempo determinato, nonché di introdurre meccanismi di stabilizzazione dei rapporti a termine prevedendone criteri e modalità.

6) Apprendistato professionalizzante

In coerenza e continuità con la riforma operata per mezzo del D.lgs. 81/2015, riconoscendo l'importanza del percorso di apprendistato nei singoli comparti del contratto nazionale, si ritiene necessario condividere una "nuova" disciplina contrattuale per l'apprendistato. In particolare, si rende necessario rivedere le attuali previsioni in materia di durata, di erogazione formativa e limiti numerici e in tal senso si richiede:

- incremento del salario del 5% rispetto alle percentuali di retribuzione già previste;
- inserimento della percentuale di conferma degli apprendisti;

- conteggio degli anni di apprendistato svolti ai fini della maturazione degli scatti di anzianità.

Si chiede inoltre di valutare congiuntamente strumenti volti a valorizzare i percorsi formativi già effettuati prima dell'ingresso nel comparto, e, in ogni caso, si richiede la possibilità di riconoscere i percorsi formativi conclusi con esito positivo in occasione di rapporti di lavoro.

7) Trattamento in caso di malattia e infortunio

Si richiede di rivedere il complessivo articolato previsto dall'art. 31 del vigente CCNL, e prevedere il pagamento del periodo di carenza al 100% a prescindere dalla durata della malattia.

Per quanto concerne il comparto per malattie gravi, si richiede che i giorni di assenza dal lavoro, anche a seguito di ricovero ospedaliero o di day hospital, determinati dalla necessità di sottoposizione a terapie salvavita, ivi compresi i 3 controlli con effetti invasivi, a carattere continuativo, periodico o episodico, indotte da patologie gravi quali, a titolo esemplificativo forme tumorali, insufficienze o malattie renali, insufficienze respiratorie, anemia mediterranea, cardiopatie, AIDS, trapianti di organi, non siano computabili ai fini del calcolo del periodo di comporto.

Si ritiene necessario prevedere l'obbligo aziendale di comunicazione preventiva, al singolo lavoratore, rispetto al termine del periodo di comporto.

8) Congedo di maternità e paternità alternativo

Per tutto il periodo del congedo di maternità e paternità alternativo si richiede, a carico del datore di lavoro, l'integrazione dell'indennità Inps in modo da raggiungere il 100% della retribuzione.

9) Congedi per le donne vittime di violenza di genere

Si richiede di individuare una indennità economica da corrispondere alla lavoratrice per l'ulteriore periodo di 90 giorni di astensione dal lavoro previsto dall'art.61-bis.

10) Parte economica

In un momento storico nel quale la condizione economica delle lavoratrici e dei lavoratori è fortemente condizionata dall'aumento del costo della vita dovuto all'aumento dei costi energetici, dei carburanti e delle materie prime con conseguenze dirette sui prezzi dei beni di consumo, è ancor più necessario che il CCNL diventi strumento cogente per salvaguardare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si richiede, pertanto, un congruo incremento dei minimi retributivi tale da garantire il recupero dell'inflazione e salvaguardare la capacità di spesa delle retribuzioni.

In coerenza con le ragioni sopra esposte e con le dinamiche inflattive realizzate e attese, l'incremento economico richiesto sui minimi tabellari viene quantificato in €190,00 al 3° livello, da riparametrare per gli altri livelli.

Si richiede, altresì, la previsione di un elemento economico di garanzia che sia da stimolo alla realizzazione della contrattazione regionale, individuandone, nell'articolato contrattuale, modalità e misura.

Nel corso degli anni il rinnovo del contratto nazionale ha subito forti ritardi, andando ben oltre la durata prevista dagli Accordi sul modello contrattuale, pertanto, riteniamo necessario aprire un confronto per individuare percorsi e strumenti necessari, da un lato, a disincentivare tempi lunghi di rinnovo, dall'altro, a sostenere le retribuzioni rispetto a dinamiche inflattive e di aumento del costo della vita.

11) Aumento valore scatti di anzianità (5 biennali)

Si richiede una attualizzazione degli scatti di anzianità previsti dal vigente CCNL, proponendo una rivalutazione dell'importo economico in coerenza con le dinamiche salariali realizzate.

12) Decorrenza e Durata

In coerenza con l'Accordo Interconfederale, il rinnovo del CCNL andrà a valere per il periodo di vigenza intercorrente dal 1/1/2023 al 31/12/2026.

SENTIAMO
IL CALORE
DI CASA PERCHÉ
OGNI MOMENTO
È PROTETTO.

Giorgio e Valeria



CASA&SERVIZI

Garanzie su misura • Servizi Hi-Tech • Assistenza h24
Proteggi al meglio la tranquillità di casa tua. La sicurezza che cerchi, con l'innovazione di UNIBOX C@SA: il sistema di domotica avanzata che segnala le emergenze in tempo reale e interviene con una centrale di assistenza attiva h24.



**CONVENZIONE
UNIPOLSAI**

Vantaggi dedicati
agli associati.

rate mensili **TASSO ZERO*** TAN 0% TAEG 0%

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A. da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 – tan 0,00% – Commissioni di acquisto 0,00% – importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate mensili da € 50 caduna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A. Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. Intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in Agenzia e sul sito www.finitalia.it. Offerta valida sino al 31/12/2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'Agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito www.unipolsai.it.

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I DIPENDENTI DA PROPRIETARI DI FABBRICATI

Premessa

L'ultimo rinnovo del CCNL avvenuto a fine novembre 2019, nell'ambito delle proficue relazioni sindacali, ha evidenziato l'importante contributo profuso nel corso degli ultimi anni dai dipendenti da proprietari di fabbricati.

Le OO.SS Filcams-Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs ritengono necessario procedere con l'aggiornamento del contratto collettivo nazionale, al fine di dare risposte concrete ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati. L'aggiornamento si rende ancor più necessario alla luce degli eventi intercorsi negli ultimi anni, in primis la crisi pandemica, e per adeguare il testo alle modifiche intervenute sul piano legislativo.

Gli eventi inimmaginabili intervenuti hanno acuito le situazioni di sofferenza già presenti nel nostro Paese e ancor più nel comparto, ove, per molti versi, i dipendenti da fabbricati, in modo stoico, si sono contraddistinti per l'umanità, la professionalità, la diligenza e la vicinanza profusa nei confronti dei condomini, soprattutto quelli più fragili.

Il settore è ancora oggi attraversato da profonde trasformazioni, quali ad esempio le dismissioni immobiliari che continuano ad avere effetti sul piano occupazionale o l'affidamento degli immobili ad imprese specializzate, che però non sempre tengono conto dell'importanza del servizio di portierato e delle attività che lo compongono, che è prima di tutto un servizio per locatari ed inquilini.

Riteniamo pertanto che vada riconosciuto il valore sociale del lavoratore di questo comparto figura che ha ultimamente subito una profonda metamorfosi e, in virtù di questa trasformazione, che necessita di maggiori tutele, diritti, formazione e riconoscimenti economici.

Il portiere, in particolar modo, ha un ruolo strategico nella custodia e nella manutenzione degli immobili ed ha, in generale, una funzione di coordinamento delle diverse attività presenti nei fabbricati. È evidente, pertanto, che, l'immobile presidiato ne riceve un beneficio in termini di valore aggiunto e appetibilità.

Segnatamente al comparto, riteniamo pertanto che occorra una rivisitazione dell'attuale impianto contrattuale, atta a rispondere in tempi rapidi ai bisogni emersi, nella consapevolezza del momento contingente che stiamo attraversando.

A tal fine, a nostro avviso, si rende necessario da subito un rafforzamento delle tutele sul piano occupazionale, favorendo anche le politiche attive e l'acquisizione di nuove competenze e capacità, attraverso la formazione continua e valorizzando anche la bilateralità settoriale.

Serve inoltre mirare ad un ulteriore miglioramento della bilateralità e delle relative prestazioni in un quadro di sempre maggiori difficoltà, volgendo lo sguardo anche agli interi nuclei familiari.

Altro aspetto rilevante è il tema della Sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni, per il quale si deve rilanciare la formazione e potenziare i relativi aspetti normativi all'interno del CCNL.

PARTE NORMATIVA

Permessi Retribuiti e congedi

Incremento delle ore di permessi retribuiti con l'introduzione di una giornata retribuita volta ad effettuare visite mediche legate alla prevenzione.

Inserimento delle intervenute modifiche normative in materia di congedi di paternità, maternità e parentali.

Preavviso

Prolungamento del periodo di preavviso a 24 mesi in caso di cessione del servizio di portineria ed inserimento di clausole che prevengano eventuali licenziamenti mascherati da cessazione del servizio.

Garanzia del posto di lavoro nelle grandi proprietà immobiliari e/o società

In caso di cessione frazionata dell'immobile da parte di Enti, si chiede di garantire il posto di lavoro per almeno 24 mesi.

Malattia

Garanzia del posto di lavoro fino a guarigione clinica. Inserimento dell'aspettativa facoltativa al temine del comporta.

Carenza

Ridurre i giorni per indennizzo periodo di carenza.

Ferie

Si richiede di migliorare le attuali pattuizioni, disciplinando la scelta del periodo di ferie eliminando i periodi di esclusione, con particolare riferimento al periodo estivo. Inoltre, al fine di rendere esigibile il diritto alla fruizione del suddetto periodo volto al recupero delle energie psico fisiche, si chiede di definire regole precise per la richiesta e la conferma delle stesse.

Contrasto alle violenze e molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Si richiede il recepimento e la condivisione della Convenzione 190 dell'ILO contro la violenza sulle donne nei luoghi di lavoro, che all'art. 1 c. a) definisce "l'espressione *“violenza e molestie”* nel mondo del lavoro come un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere”.

Congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere

Si richiede di recepire gli interventi normativi in merito ai congedi per le vittime di violenza di genere (art. 24 D.lgs. 80/2015) e di prorogare il congedo per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento della retribuzione.

Adeguamento normativo

Si richiede l'adeguamento normativo degli articoli relativi ad Assunzione, Apprendistato, Contratto a termine, Part time e contratto di somministrazione. Infine, essendo stato abrogato il lavoro ripartito, si chiede di prenderne atto e di eliminare l'art. 39.

BILATERALITÀ

Ente Bilaterale

Programmazione di un esteso intervento formativo rivolto a tutti i dipendenti, con attestazione della professionalità acquisita con l'attività espletata e/o la partecipazione a corsi di formazione.

Cassa Portieri

Migliorare la misura dell'indennità economica di malattia. Estensione delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa a vantaggio dei familiari dei lavoratori.

Assistenza Integrativa

Incremento delle prestazioni dell'Assistenza Sanitaria Integrativa a carico della proprietà.

Previdenza Integrativa

Prevedere in merito al Fondo "FON.TE" un'adeguata e capillare campagna informativa volta a incrementare la conoscenza dell'opportunità di aderirvi e auspicabilmente le conseguenti adesioni.

Contrattazione Integrativa

Fermo restando il diritto alla contrattazione di II livello, per incentivarla si prevede l'inserimento di uno specifico costo contrattuale da erogarsi in alternativa agli eventuali mancati accordi territoriali e/o aziendali. In caso di mancato accordo locale, le parti interessate possono richiedere l'intervento delle Commissioni Paritetica Nazionale o delle Parti Sociali Nazionali.

SALUTE E SICUREZZA

Si chiede di definire, per ambiti di competenza (regionali o territoriali), l'istituzione di RLS e RLST. La pandemia ha sicuramente comportato un crescente aumento di alcune attività, in particolar modo quella relativa al ritiro pacchi relativo ad un aumento degli acquisti online. Tale attività, ormai strutturata, rende necessaria una particolare attenzione anche al tema salute e sicurezza dei lavoratori e ai nuovi rischi che ne conseguono, ponendo particolare attenzione anche al tema della salubrità del posto di lavoro oltre che di riconoscimento economico.

Videosorveglianza

A fronte dell'aumentata adozione di impianti audiovisivi, si rende necessario disciplinare la materia all'interno del CCNL.

Inoltre, per coloro che vengono impiegati in detta attività, si propone l'istituzione di una indennità.

Ritiro Posta e Pacchi

In virtù dell'aumentata attività dovuta all'incremento degli acquisti online, si richiede di rivedere l'indennità per il ritiro di posta e pacchi, in particolare per quanto riguarda la regolamentazione delle operazioni stesse, per le implicazioni e le responsabilità connesse alla mansione. Si chiede inoltre di disciplinare i tempi per effettuare detta attività e i carichi di lavoro conseguenti.

PARTE ECONOMICA

L'incremento della retribuzione di riferimento dovrà salvaguardare e migliorare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, remunerando e riconoscendone professionalità e valore. Si chiede dunque un adeguamento di tutte le componenti salariali e un aumento di tutte le indennità.

Si chiede inoltre:

- Mensilizzazione della retribuzione del "pulitore";
- In caso di infortunio prevedere anticipazione dell'indennità da parte del condominio;
- Indennità pulizie da estendersi a tutto lo stabile.

APPLICABILITA'

Tutte le richieste, in quanto applicabili, vanno riferite a tutte le figure professionali previste dal CCNL.

Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

è
la nostra
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo_Fonte



Fon.Te. è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi). È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

Contact Center 06.83.39.32.07

www.fondofonte.it

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE TERMALI

Premessa

La necessità del rinnovo del contratto si inserisce in una fase complessa ed articolata, non esente da problematicità, che deve spingere gli attori della contrattazione nella ricerca di soluzioni innovative e condivise che portino benefici alle parti in causa.

Il sistema termale italiano continua a risentire delle problematiche del servizio sanitario pubblico che presenta nelle regioni criticità diverse. Le cure termali venivano un tempo prese in considerazione soltanto per gli aspetti sanitari o come alternative alle cure tradizionali per la cura di alcune patologie.

Successivamente si è cominciata a sviluppare una cultura del benessere, dove le cure termali sono diventate indispensabili per la prevenzione e nella riabilitazione.

Lo sviluppo delle terme come attività del benessere può porre le basi per creare le condizioni per sfruttare opportunità di destagionalizzazione.

La possibilità di fruire delle cure termali ha benefici economici sul sistema pubblico per la riduzione dei costi sociali dell'invecchiamento, considerato l'incremento della percentuale della popolazione anziana con età superiore a 65 anni.

La Fisascat-Cisl, convinta della necessità di rilanciare il termalismo nel nostro Paese come opportunità per l'occupazione dei territori termali, ritiene indispensabile l'efficacia della legge di riordino del sistema termale.

RELAZIONI SINDACALI

Il rinnovo del CCNL dovrà prevedere una maggiore, certa ed ampliata esigibilità delle Relazioni a tutti i livelli.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Il CCNL dovrà prevedere specifici incontri oltre che sulle prospettive di sviluppo e dei problemi del termalismo in generale, anche sulle questioni inerenti il rapporto tra termalismo e SSN.

Nel confronto negoziale occorre stabilire:

- Regole certe per l'esercizio della contrattazione e per il superamento delle difficoltà nel sistema di relazioni sindacali, che spesso si verificano a livello decentrato;

È perciò necessaria una procedura che responsabilizzi le parti sulla realizzazione della contrattazione.

- Attivazione degli strumenti di rilevazione e monitoraggio delle dinamiche del settore e del suo andamento, tramite gli enti bilaterali.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Il modello contrattuale afferma il comune intendimento di dare un assetto condiviso alla contrattazione di secondo livello, attraverso la definizione di accordi territoriali/aziendali che valorizzino nella parte economica gli incrementi di produttività.

La contrattazione di II livello dovrà essere ampliata e rafforzata definendo anche le materie.

In particolare, il confronto regionale potrà riguardare anche i seguenti temi:

- 1) erogazioni economiche (Premio di Risultato) legate a obiettivi di produttività, qualità ed accrescimento professionale;
- 2) servizio mensa o indennità sostitutiva;
- 3) formazione professionale compresi eventuali articolazioni migliorative di quanto previsto a livello nazionale sulla formazione ECM;
- 4) Progetti di Conciliazione Tempi di vita e di lavoro;
- 5) indennità, turni e nastri orari;
- 6) tutela della salute e dell'integrità dei lavoratori;
- 7) mercato del lavoro;
- 8) organizzazione del lavoro, incluso l'inserimento di qualifiche non previste dal CCNL;
- 9) welfare aziendale;
- 10) Clausola di salvaguardia per l'erogazione del salario di II° livello in assenza di Contrattazione di secondo livello.

MERCATO DEL LAVORO

Attualizzazione e verifiche normative in essere tempo per tempo vigenti su Contratti a termine, Part Time etc.

TERZIARIZZAZIONI

Prevedere garanzie sulla integrale applicazione del CCNL Termali a tutti i lavoratori che operano nelle attività previste dalla sfera di applicazione.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

I rappresentanti dei lavoratori (RSU/RSA) hanno diritto a essere pienamente informati sui programmi formativi delle aziende, partecipando alla individuazione dei fabbisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Stabilire un monte ore retribuito per la formazione, ed una regolamentazione per la formazione dei lavoratori stagionali e/o a termine, prevedendo un accordo quadro nazionale e rinviando alla contrattazione di secondo livello le specificità territoriali.

Oggetto di confronto tra le parti: l'individuazione delle risorse necessarie ed i progetti formativi finalizzati alla crescita professionale dei lavoratori, che saranno coordinati dalla bilateralità esistente.

Si richiede che la Formazione venga regolamentata ed estesa anche alle figure professionali che operano indistintamente in aziende termali accreditate e non accreditate.

Inoltre, si richiede la copertura totale dei costi economici (ore, iscrizione, etc.). I corsi devono essere effettuati in orario di lavoro.

CLASSIFICAZIONE

Attualizzare la classificazione ed i profili professionali, al fine di ricomprendere nell'inquadramento nuove figure professionali conseguenti ai nuovi modelli organizzativi, ed alle specifiche prestazioni lavorative del settore termale conseguenti ad una domanda di servizi che, oltre alle prestazioni tradizionali, richiede con sempre maggiore frequenza prestazioni per la salute ed il benessere, le cure estetiche, lo svago ed il tempo libero dei clienti delle strutture termali.

STABILIZZAZIONE DELL'OCCUPAZIONE

Si richiede di inserire nel CCNL una percentuale di assunzioni di donne ed under 35. Al fine di stabilizzare l'occupazione, in un apposito incontro annuale, nell'ambito del secondo livello di contrattazione, le aziende forniranno alle OO.SS. territoriali ed alle Rsa/Rsu un quadro complessivo dell'inquadramento professionale di tutti i lavoratori, con il dettaglio delle anzianità professionali, di qualifica, e dei programmi di promozioni e sviluppo delle carriere, nonché sui criteri e strumenti di valutazione dei lavoratori e delle forme retributive adottate a compenso della professionalità.

Al fine del riconoscimento del ruolo e della responsabilità attribuite al personale dell'area Quadri si richiede l'introduzione di una indennità Quadri e iscrizione alla QUAS.

Si chiede il riconoscimento di una priorità per i contratti a tempo determinato in caso di nuove assunzioni con graduatorie, le cui modalità siano stabilite a livello aziendale o territoriale.

BILATERALITA'

Al fine di garantire servizi ai lavoratori, il rinnovo del CCNL Terme deve sviluppare una discussione per il rafforzamento ed ulteriore consolidamento dell'Ente Bilaterale.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Al fine di consolidare il fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, si chiede un aumento, da quantificare, sul versamento mensile a carico delle aziende, e la possibilità di estensione a parenti prossimi.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Occorre rilanciare la diffusione e le adesioni al sistema di previdenza complementare Fon.Te..

Per favorire ulteriormente la diffusione di tale istituto è necessario sviluppare anche il ruolo della bilateralità, verso un sistema di servizi in accordo con il fondo di previdenza di categoria. Si chiede l'aumento di un più 1,5 % della quota a carico delle aziende, aggiuntivo di quanto previsto dal CCNL.

PARI OPPORTUNITA'

Procedere ad una revisione e ad una messa a punto degli strumenti contrattuali per la parità (pari opportunità, azioni positive) per una loro attivazione effettiva. Si chiede il part-time post-partum come azione di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Prevedere azioni formative dedicate, per favorire le pari opportunità, azioni positive, ecc.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Si chiede che nei confronti dei lavoratori affetti da gravi e continuative patologie, la conservazione del posto fissata in sei mesi, sia prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di dodici mesi.

DIRITTI INDIVIDUALI

Anche per effetto di importanti novità legislative in materia, è necessaria la previsione di nuove tutele individuali riguardanti i congedi per unioni civili, la maternità e il lavoro di cura, l'assistenza dei figli con problemi di apprendimento e inserimento scolastico, la conciliazione tempi di vita e di lavoro. È necessario prevedere il recepimento delle norme per il contrasto alle violenze e molestie nei luoghi di lavoro (Convenzione ILO n. 190/2019), recepire e ampliare i congedi per le donne vittime di violenza di genere e individuare strumenti ed azioni volte a diffondere e consolidare la cultura del rispetto della persona.

SALARIO

Gli aumenti retributivi, secondo gli accordi interconfederali sottoscritti da CGIL, CISL e UIL, dovrebbero essere connessi alle dinamiche macroeconomiche, agli andamenti dei settori stessi e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, tuttavia, nell'ambito dell'equilibrio negoziale complessivo, si dovrà tener conto degli incrementi salariali afferenti le altre categorie del lavoro privato.

TEMPI DEL CONFRONTO NEGOZIALE

La Fisacat Cisl rivendica un immediato avvio del confronto negoziale.



**Non sentirti un pesce fuor d'acqua
VIENI ALL'INAS**

Per saperne di più visita il sito internet **www.inas.it**

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DELLE COOPERATIVE SOCIALI

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, CISL FP, FISASCAT CISL, UIL FPL e UILTUCS con la presente piattaforma intendono dare formale avvio al rinnovo del CCNL delle Cooperative sociali, in un percorso condiviso con le lavoratrici e i lavoratori, per il consolidamento dei servizi e delle strutture socio-assistenziali e socio-sanitarie e socio-educative.

Lo scoppio della pandemia COVID 19 ha stravolto la sfera economico-sociale del Paese, generando effetti dirompenti anche nel panorama del terzo settore.

Il numero dei contagi, soprattutto durante la prima ondata pandemica, sia tra gli operatori, sia tra gli utenti che usufruivano di alcuni servizi, ha reso necessaria una diversa organizzazione delle attività e del lavoro, in alcuni casi la loro sospensione, inducendo ad una riflessione complessiva sulla gestione futura dei servizi socio sanitari, socio-assistenziali, socio-educativi.

I lavoratori operanti nell'ambito del terzo settore e, nello specifico, nelle strutture che fanno riferimento alla cooperazione sociale, sono stati impegnati e sono impegnati in prima linea per continuare a garantire servizi di qualità senza alcun riconoscimento. Si ritiene quindi doveroso che il prossimo rinnovo contrattuale rappresenti per questi operatori, anche un'occasione di riconoscimento per il lavoro svolto.

Questo anche alla luce del fatto che la pandemia, soprattutto con riferimento alle attività che fanno parte del settore socio-sanitario, ha altresì determinato una progressiva "migrazione" di forza lavoro dal privato al pubblico, persino nel caso in cui quell'opportunità di cambiamento si sia tradotta nell'abbandono di contratti a tempo indeterminato verso rapporti di lavoro a termine.

La pandemia, inoltre, è giunta in una fase di già grande trasformazione del settore, con il sempre più frequente ingresso di grandi soggetti privati estranei al mondo cooperativo e una riforma del terzo settore in fase di progressiva attuazione che troverà, auspicabilmente, spazio adeguato nella realizzazione dei progetti collegati al Pnrr.

Le Organizzazioni Sindacali che presentano questa piattaforma ritengono per questi motivi non più rinviabile l'evoluzione del contratto verso il miglioramento di tutele e di diritti, qualità delle prestazioni e innalzamento delle retribuzioni perché appare ineludibile fare scelte che rendano "attraente" il CCNL, non solo al fine di poter acquisire l'interesse di nuove professionalità, ma anche per farne

uno dei pilastri che consenta lo sviluppo e la tenuta del settore, combattendo logiche di dumping contrattuale che puniscono la qualità dei settori e mortificano e precarizzano il lavoro.

Da qui l'esigenza di:

1. Rendere pienamente esigibile e non derogabile il contratto nazionale di lavoro;
2. Adeguare la retribuzione mensile anche attraverso l'istituzione la quattordicesima mensilità;
3. Affrontare il tema degli orari di lavoro anche attraverso la loro riduzione; contrastare gli abusi sull'utilizzo delle notti passive;
4. Potenziare e rendere maggiormente esigibile la contrattazione integrativa, aumentare la partecipazione, dare attuazione agli accordi in essere in tema di rappresentanza;
5. Ridefinire i corretti inquadramenti nel sistema di classificazione del personale, valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, rivedendo e aggiornando il sistema indennitario;
6. Stabilizzare i contratti a termine e ridurre l'utilizzo ingiustificato e/o opportunistico di forme di precarietà nei rapporti di lavoro; normare lo smart working;
7. Rimettere al centro la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
8. Istituire un fondo contrattuale per il sostegno al reddito e il ricambio generazionale;
9. Ampliare i perimetri di tutele e diritti;
10. Riconoscere le ore di attività non frontali per tutti i servizi educativi e socio-educativi;
11. Aprire una nuova stagione per la formazione continua e l'apprendimento permanente.

1. Rendere pienamente esigibile e non derogabile il contratto nazionale di lavoro

La fase di applicazione del precedente CCNL si è caratterizzata da una massiccia e spesso ingiustificata richiesta di attivazione di accordi di gradualità. Senza mettere in discussione la necessità di prevedere clausole a tutela delle realtà che si possono trovare in situazioni di transitoria difficoltà, si rende necessario adeguare l'attuale articolato contrattuale per evitare che seguano mesi di conflitto latente teso a rimettere in discussione l'esito della contrattazione di primo livello. Questo comporta la necessità di rinforzare e potenziare l'attività nei confronti delle istituzioni al fine di prevedere adeguamenti tariffari in tempi congrui. È altresì necessario vincolare maggiormente le imprese al rispetto integrale dei contenuti contrattuali, senza che sia consentita l'adozione di scorciatoie utili a modificarli.

2. Adeguare la retribuzione mensile anche attraverso l'istituzione la quattordicesima mensilità

Consideriamo prioritario adeguare le retribuzioni e una concreta valorizzazione delle professionalità coinvolte.

L'aumento della retribuzione, anche attraverso l'istituzione della quattordicesima mensilità e l'ampliamento e risorse per il sistema indennitario, deve essere adeguato a proseguire il processo di avvicinamento delle retribuzioni del contratto della cooperazione sociale a quelli del pubblico che da sempre fungono da riferimento.

3. Affrontare il tema degli orari di lavoro anche attraverso la loro riduzione; contrastare gli abusi sull'utilizzo delle notti passive

Il tema dell'effettività degli orari di lavoro e del loro legame con la retribuzione è uno dei punti centrali di questo rinnovo contrattuale. In un settore caratterizzato da un utilizzo spesso eccessivo dei contratti part time verticale ciclico e orizzontale con orari settimanali bassissimi, a cui si accompagna una richiesta continua di lavoro supplementare quale strumento di flessibilità ordinaria che rischia di somigliare al cottimo, la nostra richiesta è di produrre un sistema di regole nella gestione degli orari che sia meno sbilanciato a favore delle imprese. Per questo, oltre a richiedere un incremento del valore del lavoro supplementare che incrementi al crescere delle ore richieste e un maggiore consolidamento delle stesse, vanno riviste più in generale le politiche organizzative collegate agli orari di lavoro anche ipotizzando una progressiva riduzione degli stessi. È necessario, inoltre, riformulare l'Art.58 relativo alle permanenze in struttura per riportarlo alla sua funzione originaria cancellando per questa via l'abuso collegato al fenomeno delle cosiddette "notti passive". Va, infine, regolato dal CCNL il contingente orario dedicato ai tempi di vestizione.

4. Potenziare la contrattazione integrativa, aumentare la partecipazione.

Le relazioni sindacali rappresentano un elemento strategico di sviluppo delle professionalità, della qualità del lavoro e devono diventare uno strumento importante per costruire nuovi modelli organizzativi partecipati, per aumentare la qualità dei servizi, il benessere organizzativo, sviluppare la conciliazione vita lavoro e valorizzare le retribuzioni.

Pertanto, si ritiene necessario rafforzare e potenziare le relazioni sindacali con particolare riferimento all'ampliamento dei perimetri di confronto, di contrattazione e di partecipazione.

La contrattazione di secondo livello, uno strumento importante al quale sono demandate importanti materie quali ad esempio i tempi di vestizione, la banca delle ore e gli spostamenti, dovrà essere resa maggiormente esigibile stabilendo tempi e modalità certe ed esigibili.

Non è più rinviabile, anche a questo scopo, l'elezione della Rsu dando applicazione agli accordi esistenti in termini di rappresentanza.

Sempre nella logica di una sempre crescente partecipazione dei lavoratori, si ritiene necessario allo sviluppo e alla qualità dei servizi e delle prestazioni, un ampliamento dei diritti di informazione, compresi i regolamenti aziendali, e di confronto e contrattazione sulle materie che direttamente o indirettamente insistono sul rapporto di lavoro, sulle modalità dell'organizzazione del lavoro, sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Proprio quest'ultimo aspetto, soprattutto alla luce del periodo di pandemia che stiamo attraversando, deve assumere un ruolo centrale, potenziando l'azione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, che devono svolgere il fondamentale ruolo di "sentinelle" sui luoghi di lavoro, anche a tutela del crescente grado di stress cui i lavoratori sono sottoposti in questo periodo (crescente il fenomeno di burnout tipico di chi opera nel campo sanitario e dell'assistenza).

Va inoltre prevista una verifica rispetto all'effettiva funzionalità dello strumento del PTR.

5. Inquadramenti, crescita professionale e indennità

L'evoluzione del lavoro e delle relative professionalità, il loro riconoscimento, i costanti e diffusi adeguamenti organizzativi, rendono non più rinviabile ridefinire i corretti inquadramenti nel sistema di classificazione del personale (anche prevedendo profili ad esaurimento), valorizzare l'accrescimento di competenze e responsabilità delle diverse professioni presenti nel comparto, ridisegnando il sistema indennitario anche in relazione a specifiche figure professionali. E pertanto necessario l'avvio di un percorso di ricomposizione delle qualifiche professionali, di armonizzazione dell'attuale struttura retributiva, e, al tempo stesso, di superamento delle differenze economiche oggi esistenti, a parità di lavoro e di qualifica, fra i vari CCNL del settore Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo, rendendo chiara ed esigibile l'individuazione del corretto inquadramento, superando le attuali, possibili, discrezionalità datoriali.

6. Stabilizzare i contratti a termine e ridurre l'utilizzo ingiustificato e/o opportunistico di forme di precarietà nei rapporti di lavoro; smart working.

Nel ribadire la centralità del contratto a tempo indeterminato come forma prioritaria di ogni rapporto di lavoro, si ritiene che la flessibilità debba essere ricondotta agli autentici obiettivi implementando modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione vita lavoro. A tal fine le Organizzazioni Sindacali richiedono la riduzione del numero di ore di lavoro supplementare ed un loro costo crescente al fine di scongiurare l'abuso di part-time involontario, in favore di un meccanismo di consolidamento dell'orario di lavoro individuale anche in

considerazione dell'anzianità di servizio. Allo stesso tempo sarà necessario prevedere l'aumento della percentuale di stabilizzazione del personale a tempo determinato attualmente prevista.

Nell'ambito dei cambi gestione, occorre inoltre stabilire che i lavoratori in aspettativa ai sensi della l.300/70, saranno assunti dall'Ente subentrante con passaggio diretto e immediato.

Le trasformazioni imposte dall'emergenza pandemica rendono inoltre necessario procedere ad una regolamentazione contrattuale dell'istituto dello smart working che normi possibilità di accesso all'istituto e diritti, fra cui quello alla disconnessione.

7.Rimettere al centro la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Questo periodo di emergenza sanitaria ha reso evidente l'importanza della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, è necessario potenziare l'efficacia dell'azione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, accrescendo il ruolo della contrattazione in coerenza con i contenuti dei Protocolli di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid19 negli ambienti di lavoro sottoscritti tra Parti Sociali e Governo.

Anche attraverso il reale e costante protagonismo degli RLS e dei comitati aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro si potrà intervenire a sostegno delle condizioni psicofisiche delle lavoratrici e dei lavoratori, prevedendo strumenti di welfare finalizzati prioritariamente a questo obiettivo.

8.Istituzione fondo contrattuale per interruzione reddito, inidoneità alle mansioni, ricambio generazionale.

Si richiede di dare seguito agli impegni assunti con il verbale di accordo del 28/3/2019 istituendo un fondo contrattuale destinato al sostegno a reddito in casi di crisi, lavori discontinui, inidoneità alle mansioni e relativi accompagnamenti al trattamento di quiescenza.

9.Tutele e diritti

Anche sul piano delle tutele e dei diritti è necessario avviare un processo di rafforzamento dei contenuti contrattuali, che tenga in considerazione i cambiamenti di tipo sociale intercorsi nel recente periodo. Pertanto, si rende necessario costruire un nuovo sistema di tutele e diritti che vada incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con particolare riferimento alla strutturazione di un sistema di agevolazione per le genitorialità, attraverso l'integrazione al 100% per il congedo di maternità obbligatoria e di sostegno alle fragilità intervenute nel corso del rapporto di lavoro, in un complessivo sistema di protezione, tutele e conciliazione vita lavoro.

Occorre introdurre permessi per la malattia dei figli, misure di sostegno più ampie per le donne vittime di violenza, permessi per genitori con figli affetti da DSA, implementando nel complesso il sistema di permessi (ad esempio ampliando i permessi per lutto ai parenti di secondo grado). Inoltre è necessario estendere gli istituti destinati ai coniugi con il riconoscimento di pari diritti alle unioni civili (legge n.76/2016).

Sarebbe altresì necessario prevedere specifiche salvaguardie e tutele per lavoratori in particolari condizioni di inidoneità sopraggiunte.

Per quanto concerne la malattia e l'infortunio si ritiene necessario riconoscere il 100% della retribuzione per tutte le casistiche.

10. Riconoscere le ore di attività non frontali per tutti i servizi educativi e socio-educativi

Si richiede di potenziare ed estendere il riconoscimento delle ore non frontali a tutti i lavoratori dei servizi educativi e socio educativi.

11. Aprire una nuova stagione per la formazione continua e l'apprendimento permanente

Non è più rinviabile l'inserimento degli ECM per le professioni coinvolte, la formazione obbligatoria aziendale e alla luce delle nuove modalità di didattica a distanza, chiarire le modalità di fruizione delle 150 ore a favore dei lavoratori che seguono i corsi erogati dalle Università telematiche.



La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa.

For.Te., il Fondo Interprofessionale per la formazione continua, al quale aderiscono oltre 119.000 aziende, ha dato il via alla programmazione per i prossimi anni. Molte le novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a favore delle aziende, e che comprende: gli **Avvisi tematici** finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, gli **Avvisi di sistema**, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli **Avvisi per progetti**

speciali e l'**Avviso Voucher** formativi, fruibili attraverso il catalogo on line del Fondo. Il totale delle risorse stanziate nel 2012 per gli avvisi è pari a **€ 44.000.000**.

Una veste rinnovata anche per i Conti Aziendali e di Gruppo, con grandi novità, sia sotto il profilo delle aziende che vi accedono, sia per l'entità delle risorse che vi vengono accreditate. Il totale delle risorse di spettanza dei Conti **per le aziende da 150 dipendenti e oltre**, che il Fondo attiverà automaticamente, è pari ad **€ 48.000.000**.

Investiamo in talenti: insieme a Te.

Fondo For.Te.

L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!
SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI



for.te.

“ Un ventaglio di proposte
per la formazione del
Middle Management.

Da oltre vent'anni, QuadriFor partecipa alla crescita della competitività delle imprese del terziario **sviluppando nuove conoscenze e competenze nel Middle Management.**



Per scoprire tutte le nostre
attività visita la pagina
quadriFor.it

VIA CRISTOFORO COLOMBO, 137/00147 ROMA
TEL. +39 06 5744.304/305



— Una rete di docenti di altissimo livello,
un'offerta ampia e completa con oltre

400 corsi

**in virtual class, aula,
e-learning, progetti ad hoc per
le imprese, ricerche e analisi
periodiche sull'impatto delle
tecnologie nelle organizzazioni
e metodologie innovative.**

— Sono queste alcune delle chiavi che
garantiscono la piena coerenza con la
propria missione e contribuiscono a far
crescere la cultura manageriale nel
nostro Paese.

COSA E' LA QU.A.S.:

- è un **Fondo Sanitario Integrativo** del Servizio Sanitario Nazionale, iscritto all'Anagrafe dei Fondi Sanitari
- nasce nel 1989 per volontà delle Parti firmatarie dei **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Terziario, Commercio, Turismo e della Distribuzione Moderna e Organizzata.**

COSA FA LA QU.A.S.:

- garantisce l'assistenza sanitaria ai dipendenti con qualifica di **Quadro**
- opera **senza finalità di lucro**
- si fonda sui principi di **mutualità e solidarietà**, garantendo il miglior utilizzo dei contributi versati annualmente dalle aziende e dai lavoratori.

I DATI DELLA QU.A.S.:

- assiste attualmente **oltre 100.000 iscritti** di cui circa 3.000 in quiescenza
- gestisce le relazioni con oltre **22.000 Aziende**
- rimborsa circa **3.000 tipologie di prestazioni sanitarie** tra cui: diagnostica, visite specialistiche, terapie, interventi chirurgici, gravidanza e parto, lenti, odontoiatria, cure termali, psicoterapia, prevenzione e assistenza per la non autosufficienza
- ha attivato **convenzioni con oltre 50 strutture sanitarie** di ottimo livello nei centri urbani con maggiore densità di iscritti.

Visita il sito www.quas.it



Sappiamo come prenderci cura di Te!



E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata

www.ebinvip.it

E.Bi.N.Vi.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI
COSTITUENTI



ANCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COMUNIPRATIVE
ITALIANE

CGIL



FISASCAT
FEDERAZIONE CALIBRISTOCCHI ADATTAMENTO COMMERCIALI EPP TURCHI



SEDE: Via Gaeta, 23 • 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E info@ebinvip.it



MEDICAL



Numero Verde : 800 885 785

A DISPOSIZIONE TUTTI I
CANALI: SITO INTERNET
E CENTRALE OPERATIVA
TELEFONICA

I SERVIZI ONLINE SONO ATTIVI
24 ORE SU 24, 7 GIORNI SU 7



**CONOSCI F.A.S.I.V.
FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA VIGILANZA**



VISITE PRENATALI



TICKET PER GRAVI
INTERVENTI NEI PRIMI 5
ANNI DI VITA DI FIGLI DI
LAVORATORI ISCRITTI AL
FASIV



TICKET PER ACCERTAMENTI
DIAGNOSTICI E PRONTO
SOCCORSO



ESTESA LA COPERTURA AI
SERVIZI FIDUCIARI



GARANZIE UNISALUTE

PARTI COSTITUENTI



ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



FISASCAT CISL

#OPENDOORS

SPORTELLO WELFARE



SEI IMPIEGATO NEL SETTORE TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

Puoi contare sugli **esperti Welfare** della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA
- SOSTEGNO AL REDDITO
- INTEGRAZIONE

FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADETTI SERVIZI COMMERCIALI E PER TURISMO

FIST
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADETTI SERVIZI TURISMO



TROVA LE SEDI SU: www.fisascat.it

